بسم الله الرحمن الرحيم

മാധ്യമം വസ്തുതാന്വേഷണ റിപ്പോർട്ട്

ആമുഖം

മലയാള ദിനപത്രങ്ങൾക്കിടയിൽ കിടയറ്റതും ജനഹൃദയങ്ങളിൽ സ്വീകാര്യതതയുമുള്ള പത്രങ്ങളിൽ ഒന്നാണ് മാധ്യമം. ഗൗരവമർഹിക്കുന്നതും സത്യസന്ധവുമായ വായനയാഗ്രഹിക്കുന്ന മലയാളികളുടെ ഇഷ്ട പത്രവും മാധ്യമം തന്നെ. കഴിഞ്ഞ മുപ്പത് വർഷക്കാലത്തെ മാധ്യമത്തിന്റെ സാനിധ്യം കേരളത്തിന്റെ സാമൂഹ്യ രാഷ്ട്രീയ മണ്ഡലങ്ങളിലുണ്ടാക്കിയ സ്വാധീനം വിമർശകർ പോലും അംഗീകരിക്കുന്നതാണ്. മാധ്യമം വായനക്കാരുടെ അകമഴിഞ്ഞ പിന്തുണയും പ്രോത്സാഹനവും അതിന്റെ നിലനിൽപ്പിൽ എക്കാലത്തും നിർണ്ണായക പങ്കുവഹിച്ചിട്ടുണ്ട്. മാധ്യമത്തിന്റെ നിലനിൽപ്പ് പലകാരണങ്ങളാൽ അനിവാര്യമാണെന്ന് മനസ്സിലാക്കുന്ന അതിന്റെ ഗുണകാംക്ഷികളുടെ പ്രാർത്ഥനയും ആശീർവാദവും പത്രത്തിന്റെ വളർച്ചയിൽ ചെറുതല്ലാത്ത സ്വാധീനം ചെലുത്തിയിട്ടുണ്ട്.

പ്രതിസന്ധികളും വെല്ലുവിളികളും എക്കാലത്തും മാധ്യമത്തോടൊപ്പമുണ്ടായിരുന്നു. ഭൗതികമായ കണക്കുകൂട്ടലിൽ ഒരിക്കലും വിജയിക്കാൻ സാധ്യതയുള്ള പത്രമായിരുന്നില്ല മാധ്യമം. എന്നാൽ പ്രതിസന്ധികൾ മറികടന്നു. വെല്ലുവിളികൾ അതിജയിച്ചു. മലയാള മനസ്സിനെ സ്വാധീനിക്കുന്ന മഹാ സംരംഭമായി അതു മാറി. പ്രതിസന്ധി ഘട്ടങ്ങളിൽ മാധ്യമത്തെ വീഴാതെ താങ്ങിനിർത്തിയത് അതിന്റെ അണിയറപ്രവർത്തകരാണ്. പത്രശിൽപികളുടെ ഇഛാശക്തിയും ത്യാഗസന്നദ്ധതയും സമർപ്പണവും മാധ്യമത്തെ വളർത്തിവലുതാക്കുന്നതിൽ വഹിച്ച പങ്ക് വിശേഷണങ്ങൾക്കതീതമാണ്. പ്രസ്ഥാന പ്രവർത്തകരുടെ ത്യാഗസന്നദ്ധതയും ജീവനക്കാരുടെ കഠിനാദ്ധ്വാനവും സർവ്വോപരി അല്ലാഹുവിന്റെ സഹായവുമാണ് മാധ്യമത്തിന്റെ എക്കാലത്തെയും ചാലകശക്തി. പത്രത്തിന്റെ വിജയത്തിന് പ്രവർത്തിച്ച മുഴുവനാളുകൾക്കും പ്രബഞ്ച നാഥൻ അർഹമായ പ്രതിഫലം നൽകി ഇരുലോകത്തും അനുഗ്രഹിക്കുമാറാകട്ടെ, ആമീൻ.

മാധ്യമം ഇന്ന് അതിന്റെ ഏറ്റവും വലിയ പ്രതിസന്ധികളിലൂടെയാണ് കടന്നുപോകുന്നത്. പ്രിന്റ് മീഡിയ പൊതുവെ നേരിടുന്ന പതിസന്ധികളും മുഴുവൻ സംരഭങ്ങളെയും ഗുരുതരമായി ബാധിച്ച നോട്ട് നിരോധനം, ജി.എസ്.ടി, പ്രളയം, നിപ്പ തുടങ്ങി സാമ്പത്തിക മേഖലയെ തകിടം മറിച്ച പൊതു കാരണങ്ങളും മാധ്യമത്തെ ഗുരുതരമായി ബാധിച്ചിട്ടുണ്ട്. അതിലുപരി ഗൾഫ് മാധ്യമം പ്രതിസന്ധിയിലായതും മാധ്യമത്തിന്റെ വരുമാനത്തെ സാരമായി ബാധിച്ചിരിക്കുന്നു. ജീവനക്കാർക്ക് കൃത്യസമയത്ത് ശമ്പളം കൊടുക്കാൻ സാധിക്കുന്നില്ല. അവരുടെ അസംതൃപ്തി നാളുകൾ കഴിയും തോറും വർദ്ധിച്ചുവരികയാണ്. പ്രതിസന്ധി പൊടിപ്പും തൊങ്കലും ചേർത്ത് സോഷ്യൽ മീഡിയ ഉൾപ്പെടെ ഏറ്റെടുക്കുന്ന സാഹചര്യം ഉണ്ടായിരിക്കുന്നു.

പ്രതിസന്ധിയുടെ കാരണം

അച്ചടി മാധ്യമങ്ങളെല്ലാം പൊതുവെ പ്രതിസന്ധിയിലാണ്. തേജസ് അടച്ചുപൂട്ടി. മറ്റു പത്രങ്ങളിൽ പലതും എഡിഷനുകൾ വെട്ടിക്കുറച്ചു. പേജുകളുടെ എണ്ണം കുറച്ചു. ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം വെട്ടിച്ചുരുക്കി.

പ്രിന്റ് മീഡിയകൾ പൊതുവായി അനുഭവിക്കുന്ന പ്രതിസന്ധികളുടെ കാരണം ഇവയാണ്;

1. വിഷ്വൽ മീഡിയയും സോഷ്യൽ മീഡിയയും ഓൺലൈൻ മീഡിയയും സമൂഹത്തിലുണ്ടാക്കിയ സ്വാധീനം
2. ന്യൂസ് പ്രിന്റിന് ഉണ്ടായ അമിത വില വർദ്ധനവ്
3. നോട്ട് നിരോധനം, ജി.എസ്.ടി, നിപ്പ, പ്രളയം
4. ഗൾഫ് പ്രതിസന്ധി

മാധ്യമം ദിനപത്രം സവിശേഷമായി അനുഭവിക്കുന്ന പ്രതിസന്ധികളുടെ കാരണം മറ്റു ചിലതുകൂടിയാണ്.

1. ഗൾഫ് പ്രതിസന്ധി ഗൾഫ് മാധ്യമത്തെ സാരമായി ബാധിച്ചത്. യാതൊരുവിധ നിയപരിരക്ഷയുമില്ലാതെ പ്രവർത്തിക്കുന്ന ഗൾഫ് മാധ്യമം എക്കാലത്തും വരുമാനമാർഗ്ഗമായിരിക്കില്ലെന്നും അതുവഴി ലഭിക്കുന്ന വരുമാനം ഏതുനിമിഷവും നിലക്കാനിടയുണ്ടെന്നും കണക്കുകൂട്ടി ബജറ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതിലും അതനുസരിച്ച് സ്ഥാപനത്തിന്റെ നടത്തിപ്പ് ക്രമീകരിക്കുന്നതിലും വേണ്ടത്ര ജാഗ്രത പാലിക്കാൻ സാധിക്കാതെ പോയി. അതോടൊപ്പം ഗൾഫ് പ്രതിസന്ധി മുൻകൂട്ടി കാണുന്നതിലും അതനുസരിച്ച് സാമ്പത്തിക ക്രമീകരണം വരുത്തുന്നതിലും വരുമാനം സൂക്ഷ്മതയോടെ വിനിയോഗിക്കുന്നതിലും മാധ്യമത്തിന് വിജയിക്കാനുമായില്ല.
2. മാധ്യമം സമൃദ്ധമായിരുന്ന കാലത്ത് കൈകൊണ്ട ചില നടപടികൾ മാധ്യമത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയുടെ ആക്കം കൂട്ടുന്നതിൽ മുഖ്യ ഘടകമായി വർത്തിച്ചിട്ടുണ്ട്. **ഉദാ:** മജീദിയ വേജ് ബോർഡ് ക്ലാസ് 4 പ്രകാരം ശമ്പള സ്കേൽ നടപ്പിലാക്കിയത്. വൻ സാമ്പത്തിക ശേഷിയുള്ള കേരളത്തിലെ പ്രബല പത്രങ്ങൾ മജീദിയ വേജ് ബോർഡ് നടപ്പിലാക്കുന്നതിന്റെ വർഷങ്ങൾക്ക് മുമ്പ് നാം ഇത് നടപ്പിലാക്കി. ആദ്യമായി മജീദിയ വേജ് ബോഡ് നടപ്പിലാക്കിയ മലയാള പത്രം എന്ന ഖ്യാതി മാധ്യമത്തിന്റെ ഇമേജ് ബിൽഡ് ചെയ്യുന്നതിൽ പ്രധാന ഘടകമായിട്ടുണ്ട്. തൊഴിലാളി സൗഹൃദ പത്ര സ്ഥാപനം എന്ന വിശേഷണത്തിനും അതുവഴി മാധ്യമം അർഹമായി. എന്നാൽ ഇന്ന് നാമനുഭവിക്കുന്ന സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയുടെ മുഖ്യകാരണങ്ങളിലൊന്ന് ഇതാണ് എന്ന് പറയാതിരിക്കാനാകില്ല. നമ്മേക്കാൾ ആസ്തിയും വരുമാനവുമുള്ള മനോരമയും മാതൃഭൂമിയുമുൾപ്പെടെ മലയാള പ്രത്രങ്ങൾ വർഷങ്ങൾക്ക് ശേഷമാണ് മജീദിയ വേജ് ബോർഡ് നടപ്പിലാക്കിയത്. മാത്രവുമല്ല ദേശാഭിമാനി ഇപ്പോഴും ക്ലാസ് 6 പ്രകാരം മാത്രമാണ് ശമ്പളം നൽകിവരുന്നത്. നാമാകട്ടെ ക്ലാസ് 4 പ്രകാരം വർഷങ്ങളായി ശമ്പളം നൽകി ക്കൊണ്ടിരിക്കുന്നു.
3. ആവശ്യമായ സാധ്യതാ പഠനം നടത്താതെ പുതിയ യൂനിറ്റുകൾ ആരംഭിച്ചതും അതിന്റെ ഭാഗമായി സ്ഥലം കണ്ടെത്തൽ, കെട്ടിട നിർമ്മാണം, മെഷിണറികൾ സ്ഥാപിക്കൽ എന്നീ കാര്യങ്ങളിലുണ്ടായ അമിതവേഗതയും അവധാനതയില്ലായ്മയും ദീർഘവീക്ഷണക്കുറവും മാധ്യമത്തിന്റെ പ്രതിസന്ധിയുടെ ആഴം വർദ്ധിപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്. മുംബൈ യൂനിറ്റ് അടച്ചുപൂട്ടി. ബംഗളൂരു, കോട്ടയം യൂനിറ്റുകൾ നഷ്ടത്തിലാണ്. തിരുവനന്തപുരത്ത് പുതിയ പ്രസ് സ്ഥാപിക്കുന്നതിന് പകരം മറ്റു ചില ഒപ്ഷനുകളുണ്ടായിരുന്നത് അർഹിക്കുന്ന ഗൗരവത്തിൽ പരിഗണിച്ചില്ല. കൊച്ചിയിൽ പ്രസ്സ് സ്ഥാപിച്ച് രണ്ട് വർഷത്തിന് ശേഷവും പ്രവർത്തനമാരംഭിക്കാൻ സാധിച്ചിട്ടില്ല. മലപ്പുറം യൂനിറ്റിൽ 40 ലക്ഷം രൂപ ചെലവഴിച്ച് സ്ഥാപിച്ച പാക്കിംഗ് & കൗണ്ടിംഗ് മെഷീൻ 4 വർഷമായി തുടരുന്ന തകരാർ പരിഹരിക്കാൻ സാധിക്കാതെ കൗണ്ടിംഗ് പാർട്ട് നിർത്തിവെക്കേണ്ടി വന്നു. പ്രസ്സിന്റെ കൂടെ സ്ഥാപിച്ച 10 ലക്ഷം രൂപ വിലയുള്ള ക്വാർട്ടർ ഫോൾഡർ ഒരു ദിവസം പോലും പ്രവർത്തിപ്പിച്ചിട്ടില്ല. കണ്ണൂരിൽ പുതിയ പ്രസ് തുടങ്ങാനുള്ള തീരുമാനം അനുചിതമായിരുന്നു.
4. അശാസ്ത്രീയവും അനാവശ്യവുമായ നവീകരണ പ്രവൃത്തികളും മാധ്യമത്തിന് സാമ്പത്തികമായി പരിക്കേൽപ്പിച്ചിട്ടുണ്ട്.

ഉദാ: കണ്ണൂരിൽ പുതിയ സ്ഥലമെടുത്ത് പ്രസ്സും യൂനിറ്റും മാറ്റി സ്ഥാപിക്കുവാൻ തീരുമാനിച്ചതിന് ശേഷമാണ് നിലവിലെ വാടകക്കെട്ടിടത്തിൽ 30 ലക്ഷത്തോളം രൂപ ചെലവഴിച്ച് നവീകരണ പ്രവൃത്തികൾ നടത്തിയത്. പിന്നീട് സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധി രൂക്ഷമായപ്പോളാണ് പുതിയ പദ്ധതി ഉപേക്ഷിച്ചത്. പുതിയ യൂനിറ്റ് നിർമ്മാണത്തിനായി ദേശീയ പാത ബൈപ്പാസിലെ കിഴുത്തള്ളിയിൽ വാങ്ങിയ സ്ഥലമാകട്ടെ റോഡ് വികസനത്തിനായി ദേശീയ പാതാ അതോറിറ്റി ഏറ്റെടുക്കാൻ സാധ്യതയുള്ളതാണ്. റോഡ് വികസനത്തിനായി ഏറ്റെടുക്കുന്ന സ്ഥലത്ത് ലക്ഷങ്ങൾ ചെലവഴിച്ച് കരിങ്കൽ ഭിത്തി നിർമ്മിക്കുകയും കോൺക്രീറ്റ് പാലം പണിയുകയും ചെയ്തത് വഴി വൻ സാമ്പത്തിക ബാധ്യതയാണ് സ്ഥാപനത്തിന് ഉണ്ടാക്കിയത്.

കോഴിക്കോട് സിറ്റി യൂനിറ്റിലും 50 ലക്ഷം രൂപയോളം ചെലവഴിച്ച് നവീകരണ പ്രവൃത്തികൾ നടത്തിയെങ്കിലും പഴയ കെട്ടിടത്തിന്റെ ചോർച്ചയുൾപ്പെടെ ഇപ്പോഴും നിലനിൽക്കുന്നു. വർഷക്കാലമായാൽ വെള്ളം കയറുന്ന പ്രശ്നത്തിനും പരിഹാരമായില്ല.

5. ആവശ്യത്തിലധികം സ്റ്റാഫുകളുടെ നിയമനവും സ്റ്റാഫുകളുടെ അശാസ്ത്രീയമായ വിന്യാസവും. 2017 നവമ്പറിൽ 942 ജീവനക്കാരാണ് മാധ്യമത്തിലുണ്ടായിരുന്നത്. **HR coast** കുറക്കുന്നതിന്റെ ഭാഗമായി നിയമന നിരോധനം ഏർപ്പെടുത്തിയതിന്റെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ നിലവിൽ 850 ജീവനക്കാരാണുള്ളത്. മാധ്യമം നടന്നുപോകണമെങ്കിൽ ഇപ്പോൾ ഉള്ളതിന്റെ മൂന്നിൽ രണ്ട് ജീവനക്കാർ മതിയാകും എന്നാണ് പ്രാഥമിക പഠനത്തിൽ നിന്നും ബോധ്യപ്പെടുന്നത്. അൽപം ഞെരുങ്ങിയാൽ പകുതി സ്റ്റാഫുകളെ കൊണ്ടും മാധ്യമം വേണമെങ്കിൽ നടത്തുവാൻ സാധിക്കും.

STAFF PATTERN & ALLOCATION

DPTMNT	CLT	TVM	KTYM	COK	MLP	KNR	TSR	BNGLR	CORP	GULF	OS	TL
ADVT	10	10	8	11	12	8	6	0	13	2	0	80
CRCLTN	30	26	15	22	32	19	14	2	6	0	0	166
PRCHASE	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
ACONTS	3	2	2	3	4	2	2	0	10	6	0	34
DTP	2	10	9	8	9	8	6	0	30	1	0	83
PRNTNG	0	8	8	9	18	4	1	1	18	0	0	64
MNTNCE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
ADMN	10	11``	4	9	11	6	7	0	33	0	1	92
SOFTWR	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5
ONLNE	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	8
EX DSK	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	6
PRDTN	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
IT MNTN	0	2	1	2	2	0	1	0	6	0	0	14
E MNTN	0	2	2	2	2	1	0	0	4	0	0	13
CMC	1	1	0	1	1	0	0	0	2	0	0	6
I ADTNG	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	4
HRD	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	4
LBRY	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5
BRUE	11	15	8	11	10	8	5	1	0	3	5	77
MM	0	2	1	2	2	0	0	0	3	0	0	10
P DESK	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	8
MHC	1	2	0	1	2	0	0	0	5	0	0	11
C DSK	9	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	10
PR	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	7
M DSK	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
TOTAL	**77**	**107**	**68**	**97**	**123**	**66**	**52**	**5**	**231**	**18**	**6**	**850**

6. ജീവനക്കാർ അവരെ ഏൽപ്പിച്ച ഉത്തരവാദിത്തം നിർവ്വഹിക്കാതിരിക്കുമ്പോഴും ഉത്തരവാദിത്ത നിർവ്വഹണത്തിന് യോഗ്യതയില്ലാതെ വരുമ്പോഴും ജീവനക്കാരോട് മേധാവികൾക്ക് അതൃപ്തി ഉണ്ടാകുമ്പോഴും അവർക്കെതിരെ നടപടി സ്വീകരിക്കുകയോ അവരുടെ ക്രയശേഷി പൊസിറ്റീവായി ഉപയോഗപ്പെടുത്തുകയോ ചെയ്യുന്നതിന് പകരം ആവശ്യമില്ലാത്ത തസ്തികകൾ ക്രിയേറ്റ് ചെയ്ത് സ്ഥാപനത്തിന് സാമ്പത്തിക ഭാരമുണ്ടാകും വിധം അത്തരക്കാരെ കുടിയിരുത്തുന്ന സമീപനം സ്ഥാപനത്തിന് നഷ്ടങ്ങൾ ഉണ്ടാക്കിയിട്ടുണ്ട്. അബ്ദുല്ല കാരന്തൂർ, വി.ടി ജലീൽ, സഊദ് തിരുവനന്തപുരം, ഹസ്സൻ കൊയ സാഹിബ്, ഉസാമത്ത്, കെ.ടി സ്വദറുദ്ദീൻ, ടി.കെ റഷീദ്, എ.ഇ നസീർ എന്നിവർ ഇങ്ങനെ പലകാരണങ്ങളാൽ ഒതുക്കപ്പെട്ടവരിൽ ചിലരാണ്.
7. ഇൻസെന്റീവുകൾ, സ്കീം കോപ്പികൾ, ഇവെന്റുകൾ എന്നീ പ്രൊമോഷൻ പരിപാടികൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിലെ സൂക്ഷ്മതക്കുറവ്

<u>മാധ്യമം യൂനിയനുകൾ</u>

മാധ്യമം എംപ്ലോയീസ് യൂനിയൻ, മാധ്യമം ജേണലിസ്റ്റ് യൂനിയൻ എന്നീ രണ്ട് യൂനിയനുകളാണ് മാധ്യമത്തിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്നത്. രണ്ട് യൂനിയനുകളും വർഷങ്ങളായി സ്ഥാപനത്തിൽ പ്രവർത്തിച്ച് കൊണ്ടിരിക്കുന്നു. സ്ഥാപനത്തിന്റെ സുഗമമായ നടത്തിപ്പിൽ ക്രിയാത്മകമായി പങ്കുവഹിക്കാൻ കഴിയുന്നതായിരിക്കണം യൂനിയനുകൾ. അതോടൊപ്പം സ്ഥാപനത്തിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ജീവനക്കാരുടെ ന്യായവും അർഹവുമായ അവകാശങ്ങൾ നേടിയെടുക്കുവാനും സംരക്ഷിക്കുവാനും യൂനിയൻ പ്രവർത്തനങ്ങൾ വഴി സാധിച്ചേക്കും.

ഇരു യൂനിയനുകളിലുമായി രണ്ട് തരം ജീവനക്കാർ പ്രവർത്തിക്കുന്നുണ്ട്. മാധ്യമത്തിന്റെ സുഗമമായ നടത്തിപ്പ് ആഗ്രഹിക്കുന്ന നിഷ്കളങ്കരായ ജീവനക്കാരാണ് അതിലൊരു വിഭാഗം. തങ്ങളുടെ അവകാശങ്ങൾ നേടിയെടുക്കലും അവ സംരക്ഷിക്കലും മുഖ്യ പരിഗണനയായി കാണുന്നവരാണ് മറ്റൊരു വിഭാഗം. മാധ്യമത്തിന്റെ സുഗമമായ നടത്തിപ്പ് എന്നതിനേക്കാൾ തങ്ങളുടെ അവകാശങ്ങൾ നേടിയെടുക്കുവാനും അധികാരങ്ങൾ സ്ഥാപിക്കുവാനുമാണ് യൂനിയനുകൾ കൂടുതൽ പ്രാമുഖ്യം നൽകി വരുന്നത്. എന്നാൽ പല ഘട്ടങ്ങളിൽ യൂനിയൻ ഉന്നയിച്ച വിഷയങ്ങൾ ഗൗരവമർഹിക്കുന്നതും പരിഹാര നടപടികൾ അനിവാര്യമായതുമാണ് എന്ന കാര്യത്തിൽ തർക്കമില്ല.

യൂനിയൻ ഉന്നയിച്ച വിഷയങ്ങളെ ക്രിയാത്മകമായി സമീപിക്കുകയും പരിഹാരം കാണുകയും ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്. എന്നാൽ യൂനിയനുകൾ ഉന്നയിക്കുന്ന പ്രശ്നങ്ങൾ സ്ഥാപനത്തെ രക്ഷപ്പെടുത്തുവാനാണെന്ന് പറയുമ്പോഴും ജീവനക്കാരുടെ ആവശ്യങ്ങൾ സംരക്ഷിക്കുക എന്നതിനപ്പുറം സ്ഥാപനവുമായി പല വിഷയങ്ങളിലും അവർ സഹകരിക്കുന്നില്ല എന്നതും വസ്തുതയാണ്. ജേണലിസ്റ്റ് യൂനിയനാണ് നിസ്സഹരണത്തിൽ മുൻപന്തിയിലുള്ളത്.

ജേണലിസ്റ്റ് യൂനിയൻ ഉന്നയിക്കുന്ന പ്രധാന വാദമാണ് **Editorial Diginity**. പത്രസ്ഥാപനത്തിന്റെ പൊതുനിയമങ്ങൾ തങ്ങൾക്ക് ബാധകമാകുകയില്ലെന്ന ഒരുതരം ഈഗോയിസമാണ് **Diginity** വാദം മുഖേന വളരുന്നത്. മാധ്യമത്തിന് അതിന്റെ ഐഡിയോളജിക്കനുസൃതമായ **Policy Dignity**യാണ് പ്രധാനം. സ്ഥാപനത്തിന്റെ പൊതുവായ നിലനിൽപ്പിനും മുന്നേറ്റത്തിനും ആവശ്യമായ നിയമങ്ങളും ചട്ടങ്ങളും എല്ലാവർക്കും ഒരുപോലെ ബാധകമായിരിക്കണം. എന്നാൽ പത്രസ്ഥാപനത്തിന്റെ ഏറ്റവും പ്രധാന ഭാഗമാണ് എഡിറ്റോറിയൽ സെഷൻ. അവർക്ക് ചുമതലകൾ ഭംഗിയായി നിർവ്വഹിക്കുവാൻ ആവശ്യമായ സ്വാതന്ത്ര്യവും സൗകര്യങ്ങളും നൽകുന്നതിൽ മാനേജ്മെന്റ് ശ്രദ്ധിക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്.

1. **Night Shift Allowance:** രാത്രി 11 മണിക്ക് ശേഷം ജോലി ചെയ്യുന്നവർക്ക് നൽകുന്ന പ്രത്യേക അലവൻസാണിത്. ഇത് ദുരുപയോഗം ചെയ്യുന്നത് തടയുവാൻ ഉണ്ടാക്കിയ ക്രമീകരണങ്ങൾ തൊഴിലാളി വിരുദ്ധ സമീപനങ്ങൾ എന്നാരോപിച്ച് ഇന്നും എതിരിക്കുകയാണ് യൂനിയൻ ചെയ്യുന്നത്. ഇതിൽ വരുത്തിയ ക്രമീകരണം വഴി മാസം 90,000 രൂപ വരെ പാഴാകുന്നത് തടയുവാൻ സാധിച്ചിട്ടുണ്ട്.
2. **LOP:** ജോലിക്ക് ഹാജറാകാതിരിക്കുകയും ലീവിന് അപേക്ഷിക്കാതിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്ന പ്രവണത വ്യാപകമായ സമയത്താണ് ഇത് നിയന്ത്രിക്കുവാനായി അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നവരുടേത് ആബ്സെന്റ് ആയി പരിഗണിക്കുമെന്ന് നോട്ടീ നൽകേണ്ടി വന്നത്. ഇത് നടപ്പിലാക്കുവാൻ ആവശ്യത്തിലധികം സമയം അനുവദിച്ച് കൊടുത്തിട്ടും നിരന്തരം ഓർമ്മപ്പെടുത്തിയിട്ടും ചില ജീവനക്കാർ തയ്യാറാകാതെ വന്നപ്പോഴാണ് LOP നടപ്പിലാക്കുവാൻ തീരുമാനിക്കുന്നത്. ഇത് അംഗീകരിക്കുവാനും യൂനിയൻ തയ്യാറായിട്ടില്ല.
3. **Evaluation / Performance Report:** ഓരോ യൂനിറ്റും സ്വയം പര്യാപ്തമാക്കുന്നതിന്റെ ഭാഗമായി അതത് യൂനിറ്റുകൾ പദ്ധതികൾ ആസൂത്രണം ചെയ്യുകയും നടപ്പിലാക്കുകയും ചെയ്യുമെന്ന് തീരുമാനിച്ചിരുന്നു. പദ്ധതി എല്ലാ മാസവും അവലോകനം ചെയ്യുന്നതിനായി റിപ്പോർട്ട് കോർപ്പറേറ്റ് ഓഫീസിലേക്ക് അയക്കണമെന്നും തീരുമാനിച്ചിരുന്നു. എന്നാൽ കണ്ണൂർ, തൃശൂർ, കൊച്ചി, കോട്ടയം യൂനിറ്റുകളിലെ എഡിറ്റോറിയൽ വിഭാഗം ഇതിനോട് സഹകരിച്ചില്ല. റിപ്പോർട്ട് ലഭ്യമാക്കാൻ പലവിധ ശ്രമങ്ങൾ നടത്തിയിട്ടും വഴങ്ങാതെ അവസാനം നിർണ്ണിത ദിവസങ്ങൾക്കകം റിപ്പോർട്ട് നൽകിയില്ലെങ്കിൽ തൽസ്ഥാനത്ത് നിന്നും നീക്കം ചെയ്യുമെന്ന് ട്രസ്റ്റ് സെക്രട്ടറി കത്ത് നൽകിയപ്പോൾ മാത്രമാണ് റിപ്പോർട്ട് നൽകാൻ അവർ തയ്യാറായത്. അതുമായി സഹകരിക്കേണ്ടതില്ല എന്ന് ജേണലിസ്റ്റ് യൂനിയൻ തീരുമാനമായിരുന്നു.
4. **Editoral Bi-Monthly Meeting:** രണ്ട് മാസത്തിലൊരിക്കൽ നടക്കുന്ന എഡിറ്റോറിയൽ മീറ്റിംഗിൽ കോഴിക്കോട് വരുന്ന ജീവനക്കാർ പുറമെയുള്ള ഹോട്ടലുകളിൽ താമസിക്കുക വഴി ഉണ്ടാകുന്ന ചെലവ് നിയന്ത്രിക്കുന്നതിനായി ഹെഡ് ഓഫീസിലെ ക്വാർട്ടേഴ്സ് ഉപയോഗിക്കണമെന്നും ഭക്ഷണം കാന്റീനിൽ നിന്നും കഴിക്കണമെന്നും നിർദ്ദേശിച്ചിരുന്നു. ഇതും അംഗീകരിക്കാൻ ജേണലിൽസ്റ്റ് യൂനിയൻ തയ്യാറായിരുന്നില്ല. സ്വതന്ത്ര പത്രപ്രവർത്തനത്തിന് മനേജ്മന്റ് കൂച്ചുവിലങ്ങിടുന്നു എന്നായിരുന്നു അവരുടെ ന്യായം.
5. **Flood Releaf:** പ്രളയബാധിതരായ ജീവനക്കാരെ സഹായിക്കാൻ മാധ്യമം റിക്രിയേഷൻ ക്ലബും ഇരു യൂനിയനുകളും സംയുക്തമായ മാധ്യമം അഡ്മിൻ ജനറൽ മാനേജറിന്റെ അദ്ധ്യക്ഷതയിൽ യോഗം ചേരുകയും സംയുക്ത സഹായ പദ്ധതിയുമായി മുമ്പോട്ട് പോകാൻ തീരുമാനിക്കുകയും ചെയ്തു. എന്നാൽ ഇടക്ക് വെച്ച് ജേണലിസ്റ്റ് യൂനിയൻ ഈ സദുദ്യമത്തിൽ നിന്നും പിന്മാറി. ഇത് മറ്റുള്ളവർക്ക് വലിയ പ്രയാസമുണ്ടാക്കി. പിന്നീട് അവർ മാത്രമായി ദുരിത ബാധിതരെ സഹായിക്കുവാനെന്ന പേരിൽ ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളത്തിൽ നിന്നും നിർണ്ണിത സംഖ്യ ശേഖരിച്ച് യൂനിയനെ ഏൽപ്പിക്കണമെന്നാവശ്യപ്പെട്ടപ്പോൾ മാനേജ്മെന്റ് നിരസിക്കുകയാണ് ചെയ്തത്.

മാനേജ്മന്റ് നടപ്പിലാക്കിയ ഇത്തരം നടപടിക്രമങ്ങളുടെ മറുവശം യൂനിയനുകൾ ഉന്നയിക്കുന്നുണ്ടെങ്കിലും ഇതിൽ വസ്തുതയുണ്ടെന്നാണ് കമ്മിറ്റിക്ക് ബോധ്യപ്പെട്ടത്.

യൂനിയനുകൾ ഉന്നയിച്ച വിഷയങ്ങളും വസ്തുതകളും

കൊച്ചി യൂനിറ്റ്

1. യൂനിറ്റ് സ്ഥാപിക്കുവാനായി കണ്ടെത്തിയ സ്ഥലം പ്രിന്റിംഗ് പ്രസ് സ്ഥാപിക്കുവാൻ അനുയോജ്യമല്ല എന്നാണ് അന്വേഷണത്തിൽ കമ്മിറ്റിക്ക് ബോധ്യപ്പെട്ടത്. രേഖകളിൽ Indus-

trial Area എന്നാണെങ്കിലും ഇത് ജനവാസ പ്രദേശമാണ്. അല്ലെങ്കിൽ Semi Industrial – Semi Residential Areaയാണിത്.

2. ഒരു പത്ര സ്ഥാപനം ആരംഭിക്കുന്നതിന് സാങ്കേതികമായി ആവശ്യമുള്ള 6 മീറ്റർ വീതിയിൽ റോഡുണ്ടെന്ന് പറയുമ്പോഴും ഇടുങ്ങിയതും തിരക്കേറിയതുമായ റോഡിൽ ചെറിയ കാറുകൾക്ക് പോലും സൈഡ് കൊടുക്കാൻ ആവശ്യമായ വീതി പലയിടങ്ങളിലുമില്ല. ന്യൂസ് പ്രിന്റുൾപ്പെടെ ലോഡുമായി വരുന്ന ലോറികളും മറ്റും പ്രസ്സിലെത്തണമെങ്കിൽ അങ്ങേയറ്റം പ്രയാസപ്പെടേണ്ടിവരും.
3. 10-12 കോടി രൂപയുടെ പ്രൊജക്ടാണ് നാം അവിടെ നടപ്പിലാക്കുന്നത്. എറണാകുളം പോലെ അനുദിനം വികസിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുന്ന ഒരു നഗരത്തിൽ ആരംഭിക്കുന്ന പത്ര സ്ഥാപനം എന്ന നിലയിൽ 50 വർഷമെങ്കിലും മുന്നിൽ കണ്ടാണ് ഈ വലിയ ഇൻവെസ്റ്റ്മന്റ് നടത്തേണ്ടിയിരുന്നത്. എന്നാൽ വിദൂര ഭാവിയിൽ സ്ഥാപനത്തിന്റെ നടത്തിപ്പിൽ വലിയ പ്രതിസന്ധികൾ നേരിടാൻ സാധ്യതയുണ്ട് എന്നത് പ്രഥമ ദൃഷ്ട്യാ ആർക്കും ബോധ്യപ്പെടും.
4. 5 കോടി വിലവിടിപ്പുള്ള പ്രസ്സും 1 കോടിയുടെ അടുത്ത് വിലയുള്ള ജനറേറ്ററും 2 വർഷം കഴിഞ്ഞിട്ടും ഇതുവരെയും പ്രവർത്തനക്ഷമമല്ല. ബിൽഡിംഗിന്റെ ഉയരക്കുറവ് കാരണം സ്ഥാപിക്കാൻ കഴിയാതെ പോയ പ്രസ് പിന്നീട് Upper folder ഓഴിവാക്കി Trial Run നടത്തിയെങ്കിലും ബിൽഡിംഗ് അനുമതിയും പ്രസ് പ്രവർത്തിക്കാനുള്ള അനുമതിയും ലഭിക്കാത്തതിനാൽ ഇപ്പോഴും ഔദ്യോഗികമായി ആരംഭിക്കുവാൻ സാധിച്ചിട്ടില്ല. രണ്ടു വർഷമായി 10 കോടി രൂപ Dead Moneyയായി കിടക്കുന്നു. സ്ഥാപനത്തിന്റെ സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധി രൂക്ഷമാകാൻ തുടങ്ങിയ കാലത്താണ് ഇത്തരം നിരുത്തരവാദപരമായ സംഭവങ്ങൾ ഉണ്ടാകുന്നത്.
5. ഒരു വർഷം മാത്രം വാറണ്ടിയുള്ള പ്രസ്സിന്റെ ഇനിയങ്ങോട്ടുള്ള പ്രവർത്തനത്തിന്റെ പൂർണ്ണ ഉത്തരവാദിത്തം മാധ്യമത്തിന് മാത്രമാണ്. ഒരു Industry ആരംഭിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് തന്നെ അതിൽ സ്ഥാപിക്കേണ്ട മെഷിണറികളുടെ വാറണ്ടി അവസാനിക്കുന്ന അപൂർവ്വത മാധ്യമത്തിന്റെ മാത്രം സവിശേഷതയായിരിക്കും.
6. പ്രസ്സ് ആരംഭിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് തന്നെ യൂനിറ്റിലെ പ്രിന്റിംഗ് സെക്ഷനിലുള്ള പഴയ ജീവനക്കാരെ മാറ്റി പുതിയ ക്വാളിഫൈഡ് ആയ ഉദ്യോഗസ്ഥരെ നിയമിച്ചിരുന്നു. പ്രസ് പെട്ടെന്ന് ആരംഭിക്കാൻ കഴിയുമെന്ന കണക്കുകൂട്ടലിലാണ് ഈ നിയമനങ്ങൾ ഉണ്ടായതെങ്കിലും ഫലത്തിൽ രണ്ട് വർഷം കഴിഞ്ഞിട്ടും പ്രവർത്തനക്ഷമമല്ലാത്ത പ്രസ്സിലേക്കാണ് രണ്ട് വർഷം മുമ്പു നിയമനം നടത്തിയത്. പ്രൊഡക്ഷൻ മാനേജർ റഷീദലിയുടെ പഴയ ജീവനക്കാരോടുള്ള പകയാണ് അവധാനതയില്ലാത്ത ഇത്തരമൊരു തീരുമാനത്തിന്റെ യഥാർത്ഥ കാരണമെന്ന ആരോപണം ജീവനക്കാർ ഉന്നയിക്കുന്നുണ്ട്.
7. സ്ഥലമെടുപ്പ് സുതാര്യമല്ലെന്ന ആരോപണം വ്യാപകമായി പലരും ഉന്നയിക്കുന്നു. ഇതിനേക്കാൾ അനുയോജ്യമായ സ്ഥലം പരിസരത്ത് ലഭ്യമാണെന്നിരിക്കെ അതെല്ലാം ഒഴിവാക്കി പത്രസ്ഥാപനത്തിന് അനുയോജ്യമല്ലാത്ത ഈ സ്ഥലം എന്തുകൊണ്ട് തെരഞ്ഞെടുത്തു എന്ന ചോദ്യമാണ് പലരും ഉന്നയിക്കുന്നത്. മനോരമയും മാതൃഭൂമിയും ഉൾപ്പെടെ പ്രമുഖ പത്രങ്ങളെല്ലാം നഗരം വിട്ട് തിരക്കൊഴിഞ്ഞ റൂറൽ ഏരിയകളിലേക്ക് മാറുമ്പോൾ തിരക്കേറിയതും ഇടുങ്ങിയതുമായ ഈ സ്ഥലത്ത് സ്ഥാപനം ആരംഭിക്കാൻ തീരുമാനിച്ചത് എന്തടിസ്ഥാനത്തിലാണെന്ന ചോദ്യവും ഉയരുന്നു. സ്ഥലം വാങ്ങാൻ മുന്നിൽ നിന്നയാൾക്ക് കമ്മീഷൻ ലഭിച്ചിട്ടുണ്ടെന്ന് അന്ന് സ്ഥലമെടുപ്പിൽ അദ്ദേഹത്തിന്റെ കൂടെയുണ്ടായിരുന്ന വ്യക്തി പറയുന്നു.

കോട്ടയം യൂനിറ്റ്

1. ആരംഭിച്ച നാൾ മുതൽ ലക്ഷങ്ങളുടെ സാമ്പത്തിക ബാധ്യതയാണ് ഓരോ മാസവും സ്ഥാപനത്തിന് ഈ യൂനിറ്റ് വഴി ഉണ്ടായിട്ടുള്ളത്. 2019 ജനുവരി മാസത്തിൽ വരവ് 24 ലക്ഷവും ചെലവ് 42 ലക്ഷവുമാണ്. അഥവാ വരവിന്റെ ഇരട്ടിട്ടിയോടടുത്താണ് ചെലവ്.
2. പ്രസ്സ് തുടങ്ങിയ നാൾ മുതൽ ഇന്നേവരെയും ശരാശരി 10,000 കോപ്പി പത്രമാണ് പ്രിന്റ് ചെയ്യുന്നത്. അതിൽ തന്നെ 7500 കോപ്പിയോളമാണ് ബില്ലിംഗ് കോപ്പികൾ. നിലവിലുള്ള കോപ്പികൾ വർദ്ധിക്കുവാനുള്ള സാധ്യത കാണുന്നുമില്ല.
3. 9 പ്രൊഡക്ഷൻ സ്റ്റാഫുകളും 3 മെയിന്റനൻസ് സ്റ്റാഫുകളുമുൾപ്പെടെ 12 ജീവനക്കാർ ജോലി ചെയ്യുന്ന പ്രസ്സിൽ 10000 കോപ്പി പത്രം മാത്രമാണ് ഒരു ദിവസം പ്രിന്റ് ചെയ്യുന്നത്. കവിഞ്ഞാൽ ഒന്നര മണിക്കൂർ മാത്രം ഒരു ദിവസത്തിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന പ്രസ്സിനാണ് 12 സ്റ്റാഫുകൾ ജോലി ചെയ്യേണ്ടി വരുന്നത്.
4. പ്രിന്റിംഗ് ഹബ്ബായ കോട്ടയത്ത് മറ്റു ജോബ് വർക്കുകളുടെ സാധ്യത നന്നേ കുറവാണ്. കഴിഞ്ഞ 10 വർഷത്തിനുള്ളിൽ ഇന്നേവരെ ഒരു ജോബ്‌വർക്ക് പോലും ഉണ്ടായിട്ടില്ല. ഒരു തവണ ഇന്ത്യൻ എക്സ്പ്രസ് സന്നദ്ധരായി വന്നെങ്കിലും നമ്മുടെ അസൗകര്യങ്ങൾ കാരണം സാധിച്ചില്ല. മംഗളം പത്രത്തോടൊപ്പമാണ് മാധ്യമം ട്രാൻസ്പോർട്ടേഷൻ ചെയ്യുന്നത്. മാധ്യമം പ്രിന്റ് ചെയ്യുന്ന സമയത്തിൽ നീക്കുപോക്ക് നടത്തിയാൽ മംഗളത്തോടൊപ്പമുള്ള ട്രാൻസ്പോർട്ടേഷൻ താളം തെറ്റും.
5. ന്യൂസ് പ്രിന്റ് വീലുകൾ സ്റ്റോക്ക് ചെയ്യുവാൻ ആവശ്യമായ ഗോഡൗൺ സൗകര്യവും യൂനിറ്റിലില്ല.
6. 10 സെന്റ് സ്ഥലത്താണ് യൂനിറ്റ് പ്രവർത്തിക്കുന്നത്. റോഡ് വൈഡനിംഗിന്റെ ഭാഗമായി നോട്ടിഫിക്കേഷൻ നടത്തിയ ഈ സ്ഥലത്തിൽ നിന്നും 7 മീറ്റർ റോഡ് വികസന അതോറിറ്റി ഏറ്റെടുത്താൽ നാം നിർമ്മിച്ച ബിൽഡിംഗിനെ പോലും അത് ബാധിക്കും. ദേശാഭിമാനി ഉൾപ്പെടെ സമീപത്തുള്ള സ്ഥാപനങ്ങളെല്ലാം റോഡ് വികസനത്തിന് വേണ്ടി നോട്ടിഫൈ ചെയ്ത സ്ഥലം മാറ്റിവെച്ചുകൊണ്ടാണ് കോമ്പൗണ്ട് വാൾ നിർമ്മിച്ചിരിക്കുന്നത്.
7. സ്ഥലമെടുപ്പുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് സുതാര്യതയില്ലായ്മയും റിയൽഎസ്റ്റേറ്റ് താൽപര്യങ്ങളും ഉണ്ടായതായി വളരെ ഉത്തരവാദപ്പെട്ടവരും വിശ്വസ്തരുമായ പ്രസ്ഥാന പ്രവർത്തകർ ആരോപണം ഉന്നയിക്കുന്നു.
8. ഈ കാരണങ്ങൾ നിലനിൽക്കുന്നതിനാൽ കോട്ടയം യൂനിറ്റിലെ പ്രസ്സും യൂനിറ്റ് പ്രവർത്തിക്കുവാൻ ആവശ്യമായ സ്പേസ് ഒഴിച്ചുള്ള സ്ഥലവും വാടകക്ക് നൽകുകയോ പ്രസ്സും അനുബന്ധ മെഷീനുകളും വിൽപന നടത്തുകയോ ചെയ്ത് യൂനിറ്റ് മാത്രമായി നിലനിർത്തുകയാണ് വേണ്ടത്. നിലവിൽ 70 സ്റ്റാഫുകളുള്ള കോട്ടയം യൂനിറ്റിൽ നിന്നും പ്രസ് ഒഴിവാക്കിയാൽ 20 സ്റ്റാഫുകൾ കൊണ്ട് യൂനിറ്റ് നടത്തുവാൻ സാധിക്കും.

തിരുവനന്തപുരം യൂനിറ്റ്

1. മാധ്യമത്തിന് വേണ്ടി അന്നത്തെ ഹൽഖാ അമീർ ജനാബ് സിദ്ദീഖ് ഹസൻ സാഹിബിന്റെ നിർദ്ദേശ പ്രകാരമാണ് തിരുവനന്തപുരം പൗർണ്ണമി പ്രസ് ആരംഭിക്കുന്നത്. പൗർണ്ണമി പ്രസ് മാനേജ്മെന്റിന്റെ കെടുകാര്യസ്ഥതയും തെറ്റായ സമീപനവും കാരണം ആ സ്ഥാപനം വലിയ പ്രതിസന്ധികൾ അഭിമുഖീകരിക്കേണ്ടി വന്നിട്ടുണ്ട്. പത്രത്തിന്റെ ക്വാളിറ്റി നിലനിർത്തുന്ന കാര്യത്തിലും സമയത്തിന പത്രം ലഭ്യമാക്കുന്ന വിഷയത്തിലും മാനേജ്മെന്റിന്റെ കെടുകാര്യസ്ഥത മൂലം വലിയ പ്രയാസങ്ങൾ പലപ്പോഴായി മാധ്യമത്തിന് അനുഭവിക്കേണ്ടി വന്നിട്ടുണ്ട്.
2. അങ്ങനെയാണെങ്കിൽ പോലും അവരുമായി സഹകരിച്ച് നീങ്ങാനുള്ള സാധ്യതകൾ കണ്ടെത്താമായിരുന്നു. ചെറിയ ചില ക്രമീകരണങ്ങൾ വരുത്തിയാൽ 6 പേജ് കളറുൾ

പ്പെടെ 20 പേജ് പത്രമടിക്കുവാൻ പൗർണ്ണമിയിൽ തന്നെ സാധിക്കുമായിരുന്നു. ഒരു റീൽ സ്റ്റാന്റ് സ്ഥാപിക്കുക മാത്രമാണ് അതിന് വേണ്ടിയിരുന്നത്. അതുമല്ലെങ്കിൽ കുറഞ്ഞ വിലക്ക് പൗർണ്ണമി പ്രസ്സ് മാധ്യമത്തിന് വിൽക്കുവാനും അവർ തയ്യാറായിരുന്നു. ഈ സാധ്യതകൾ വേണ്ട പോലെ പരിഗണിക്കാതെയാണ് പാപ്പനംകോട് പ്രസ്സ് സ്ഥാപിച്ചത്. അന്നത്തെ മാധ്യമം റിജിയണൽ മാനേജർ അഹ്മദ് അലി സാഹിബും പൗർണ്ണമി പ്രസ് മാനേജ്മന്റ് പ്രതിനിധികളും തമ്മിലുണ്ടായിരുന്ന സ്വരച്ചേർച്ചക്കുറവ് ഇത്തരം ഒരു തീരുമാനത്തിലേക്ക് നയിക്കാൻ കാരണമായിട്ടുണ്ടെന്നാണ് മനസ്സിലാകുന്നത്.

3. തിരുവനന്തപുരം, കൊല്ലം ജില്ലകളാണ് തിരുവനന്തപുരം യൂനിറ്റ് പരിധിയിൽ വരുന്നത്. കൊല്ലം ജില്ലക്ക് കൂടി ഉപകാരപ്പെടുന്ന കഴക്കൂട്ടത്ത് ഇന്റസ്ട്രിയൽ ഏരിയയിൽ കുറഞ്ഞ വിലക്ക് സ്ഥലം ലഭ്യമായിരുന്നിട്ടും അത് പരിഗണിക്കാതെയാണ് പാപ്പനംകോട് സ്ഥലം വാങ്ങിയത് എന്ന ആരോപണം ഉന്നയിക്കുന്നുണ്ട്. തിരുവനന്തപുരം കന്യാകുമാരി റോഡിൽ ടൗണിൽ നിന്നും 13 കിലോമീറ്റർ മാറിയാണ് പാപ്പനംകോട്. മാധ്യമത്തിന് സർക്കുലേഷൻ ഇല്ലാത്ത സ്ഥലമാണ് കന്യാകുമാരി റോഡ്. ഒരു സ്ഥാപനത്തിന്റെ പ്രൊഡക്ഷൻ യൂനിറ്റ് അതിന്റെ സപ്ലേയില്ലാത്ത പ്രദേശത്ത് സ്ഥപിക്കുക എന്ന അശാസ്ത്രീയത ഇവിടെ പ്രകടമാകുന്നുണ്ട്.
4. പൗർണ്ണമി പ്രസ്സ് കെ.എസ്.ഇ.ബി, കെ.എസ്.ആർ.ടി.സി, ടെലികോം തുടങ്ങി പല സർക്കാർ സ്ഥാപങ്ങളുടേതുൾപ്പെടെ ജോബ് വർക്ക് ലഭ്യമായിരുന്ന നഗര മധ്യത്തിലെ പ്രധാന പ്രസ്സായിരുന്നു. പൗർണ്ണമിയുടെ അശ്രദ്ധയും കെടുകാര്യസ്ഥതയും കാരണമാണ് അത്തരം വർക്കുകൾ പിന്നീട് നഷ്ടപ്പെട്ടത്. പൗർണ്ണമി പ്രസ്സ് വിലക്കെടുത്തിരുന്നെങ്കിൽ ഈ സാധ്യതകൾ കൂടി മാധ്യമത്തിന് ഉപയോഗപ്പെടുത്താമായിരുന്നു.
5. മാധ്യമത്തിന് വേണ്ടി പുതിയ പ്രസ്സ് സ്ഥാപിക്കുവാനായി 40 ലക്ഷം രൂപ ബാങ്ക് ലോണെടുത്ത് 60 ലക്ഷം രൂപയുടെ പ്രസ്സ് സ്ഥാപിച്ചതും അവസാനം പ്രസ്സ് മാധ്യമത്തിന് വിൽപന നടത്തുവാൻ സന്നദ്ധരായതും മാധ്യമം പരിഗണിക്കേണ്ടതായിരുന്നു.
6. പ്രിന്റ് മീഡിയ പൊതുവെയും മാധ്യമം സവിശേഷമായും പ്രതിസന്ധി നേരിടുന്ന ഇക്കാലത്ത് പസ്ഥാന പ്രവർത്തകരും സംവിധാനങ്ങളും നടത്തുന്ന പ്രസ്സുകളെ ഉപയോഗപ്പെടുത്തി മാധ്യമം നടത്തിക്കൊണ്ട് പോകുന്നതിനാണ് നാം കൂടുതൽ പരിഗണന നൽകേണ്ടത്.

സ്ഥലമെടുപ്പ്

മാധ്യമം അതിന്റെ ഭൗതിക സൗകര്യങ്ങൾ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന്റെ ഭാഗമായി വിവിധയിടങ്ങളിൽ സ്ഥലമെടുത്തതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് പലവിധ ആരോപണങ്ങളും നിലനിൽക്കുന്നുണ്ട്. നാമെടുത്ത സ്ഥലത്തേക്കാൾ അനുയോജ്യമായ സ്ഥലം ഉണ്ടായിരിക്കെ അതൊഴിവാക്കിയാണ് പല സ്ഥലങ്ങളും സ്വന്തമാക്കിയത്. അത്തരം സ്ഥലങ്ങളിൽ പലതും നമ്മുടെ പദ്ധതികൾക്ക് അനുയോജ്യമല്ലെന്ന വിമർശനവും നിലനിൽക്കുന്നു.

1. കൊല്ലം ടി.കെ.എം എഞ്ചിനീയറിംഗ് കോളേജിന് സമീപം 24 സെന്റ് സ്ഥലമാണ് മാധ്യമം യൂനിറ്റ് ആരംഭിക്കുക എന്ന ഉദ്ദേശ്ത്തോടെ വാങ്ങിയത്. അന്നത്തെ ജനറൽ മാനേജറും കൊല്ലം സ്വദേശിയുമായി റഹീം റാവുത്തർ, മാധ്യമം ജീവനക്കാരൻ വൈ. നാസർ, നാട്ടുകാരനും പ്രവർത്തകനുമായ സുബൈർ സാഹിബ് കരിക്കോട് എന്നിവരാണ് സ്ഥലം വാങ്ങുന്നതിൽ മുൻപന്തിയിലുണ്ടായിരുന്നത്. സ്ഥലമുടയുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് സംസാരിച്ച് 350,000 രൂപക്ക് കച്ചവടം ഉറപ്പിച്ചെങ്കിലും പിന്നീട് 385,000 രൂപക്കാണ് ഇത് വാങ്ങിയത്. ആധാരം എഴുതി റെജിസ്റ്റർ ചെയ്യുന്ന സന്ദർഭത്തിൽ സുബൈർ സാഹിബിനെ ഒഴിവാക്കിയാണ് മറ്റു രണ്ട് പേരും നടപടികളുമായി മുമ്പോട്ട് പോയത്. സ്ഥലത്തിന് ആദ്യം നിശ്ചയിച്ച വിലയിൽ നിന്നും അധികമായ 35,000 രൂപ സ്ഥലമുടമക്ക് കിട്ടിയിട്ടില്ലെന്ന് സുബൈർ സാഹിബ് തെളിവ് സഹിതം പറയുന്നു. പിന്നെ 840,000 രൂപ എവിടെ പോയെ എന്ന

ചോദ്യം നിലനിൽക്കുന്നു. ഈ ഇടപാടിൽ സാമ്പത്തിക തിരിമറി നടന്നിട്ടുണ്ടെന്ന് പ്രദേശത്തെ പ്രസ്ഥാന പ്രവർത്തകർ വിശ്വസിക്കുന്നു. സുബൈർ സാഹിബ് ഇതുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ജമാഅത്ത് നേതൃത്വത്തിന് പരാതി നൽകിയെങ്കിലും അത് അർഹമായ പരിഗണിക്കുകയോ മറുപടി നൽകുകയോ ചെയ്തില്ലെന്ന പരാതി അദ്ദേഹം ഉന്നയിക്കുന്നു.

2. കൊച്ചി യൂനിറ്റിന് വേണ്ടി വാങ്ങിയ സ്ഥലത്തിന് പ്രൊജക്ട് മാനേജർ വി.എ സലീം സാഹിബ് കമ്മീഷൻ കൈപറ്റിയതായി അദ്ദേഹത്തോടൊപ്പം സ്ഥലമെടുപ്പിൽ കൂടെയുണ്ടായിരുന്ന സഹപ്രവർത്തകർ പറയുന്നു. കാക്കനാട് ഇന്റസ്ട്രിയൽ മേഘലയിൽ സർക്കാർ ഭൂമി ലീസിന് ലഭ്യമായിരിക്കെ അതൊഴിവാക്കിയാണ് നിലവിലെ സ്ഥലം വാങ്ങുന്നത്. അതിന് നിയമ തടസ്സങ്ങൾ ഉണ്ടായിരുന്നെങ്കിൽ ഇപ്പോൾ വാങ്ങിയതിനേക്കാൽ നല്ല സ്ഥലം വേറെയും ലഭ്യമായിരുന്നുവെന്ന് കൊച്ചി യൂനിറ്റിലെ ജീവനക്കാർ പറയുന്നു.
3. കോഴിക്കോട് വെസ്റ്റ് ഹിൽ ഇന്റസ്ട്രിയൽ ഏരിയയിൽ Oriental Priting Inks എന്ന പേരിൽ പ്രവർത്തിച്ചിരുന്ന സ്ഥാപനവും 30 സെന്റ് സ്ഥലവും കെ. റഷീദലിയുടെ നേതൃത്വത്തിൽ വാങ്ങിയിരുന്നു. 30 സെന്റിന് വിലകൊടുത്ത് വാങ്ങിയ പ്രസ്തുത സ്ഥലം പിന്നീട് അളന്നുനോക്കിയപ്പോൾ 24.7 സെന്റ് മാത്രമാണ് ഉണ്ടായിരുന്നത്. ഇതിൽ എന്ത് സംഭവിച്ചു എന്നത് ഇപ്പോഴും അവ്യക്തമാണ്.
4. കോഴിക്കോട് പ്രിന്റിംഗ് ടെക്നോളജി സ്ഥാപിക്കുവാനായി വാങ്ങിയ സ്ഥലത്തിന് കമ്മീഷൻ ലഭിച്ചുവെന്ന് പ്രൊഡക്ഷൻ മാനേജർ റഷീദലി പറയുന്നു. കമ്മീഷൻ തുക എസ്.ജി.എം സിറാജലിയെ ഏൽപ്പിച്ചുവെന്നും മാനേജ്മെന്റിന്റെ അനുമതി പ്രകാരം അദ്ദേഹത്തിന് തന്നെ ആ തുക തിരിച്ചുനൽകിയെന്നുമാണ് അദ്ദേഹം പറയുന്നത്.
5. മാധ്യമം കോഴിക്കോട് സിറ്റി യൂനിറ്റ്, മെഡിയാവൺ ആസ്ഥാനം സ്ഥിതിചെയ്യുന്ന സ്ഥലം, കോഴിക്കോട് പ്രിന്റിംഗ് ടെക്നോളജിക്ക് വേണ്ടി വാങ്ങിയ സ്ഥലം ഉൾപ്പെടെ കോഴിക്കോട് സ്ഥലമെടുപ്പിൽ മുൻ പന്തിയിലുണ്ടായിരുന്ന അനീസ് എന്ന മാധ്യമം ജീവനക്കാരനും കമ്മീഷൻ വാങ്ങിയത് സമ്മതിക്കുന്നുണ്ട്.
6. കോട്ടയം, തിരുവനന്തപുരം സ്ഥലമെടുപ്പുമായി ബന്ധപ്പെട്ടും സമാനമായ ആരോപണങ്ങൾ നിലനിൽക്കുന്നുണ്ട്.
7. തിരുവനന്തപുരം യൂനിറ്റിന് വേണ്ടി സ്ഥലവും കെട്ടിടവും സൂക്ഷ്മമായ പഠനം നടത്താതെയാണ് വാങ്ങിയത്. രേഖകൾ വേണ്ട പോലെ പഠിക്കാതെയാണ് ഉടമസ്ഥന് പണം കൈമാറിയത്. കോടികളുടെ ബാധ്യതകൾ വിവിധ ബാങ്കുകളിൽ ഈ സ്ഥലവുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് ഉണ്ടായിരുന്നു. രണ്ടര കോടി രൂപ വില കണക്കാക്കിയ ഈ പ്രോപർട്ടി കൃത്രിമ രേഖയുടെ പുറത്ത് 1.75 കോടിയാണ് നാം അഡ്വാൻസ് കൊടുത്തത്. മാധ്യമം ചെയർമാൻ ഉൾപ്പെടെ പ്രതിയാകുന്ന വലിയ കുരുക്കായിരുന്നു ഇത്. പിന്നീട് അതിൽ നിന്നും രക്ഷപ്പെടാൻ ഒരുപാട് കഷ്ടപ്പെടേണ്ടി വന്നിട്ടുണ്ട്.

Editorial & Content

1. പത്രത്തിന്റെ യഥാർത്ഥ വളർച്ച വായനക്കരുടെയും കോപ്പിയുടെയും വളർച്ചയാണ്. പരസ്യലഭ്യത പോലും ഇതിനെ ആശ്രയിച്ചാണിരിക്കുന്നത്. കോപ്പികൾ വർദ്ധിക്കുന്നത് Content ന്റെ മികവിനെ ആശ്രയിച്ചിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. മികവുറ്റ എഡിറ്റോറിയൽ ടീം, അതിന് പിന്തുണയേകുന്ന സർക്കുലേഷൻ വിംഗ് ഇത് രണ്ടിന്റെയും ഫലമായി ലഭിക്കുന്ന പരസ്യം എന്നതാണ് ഒരു മികച്ച പത്രത്തിന്റെ മുൻഗണനാ ക്രമം. ഈ മുൻ ഗണനാക്രമം പാലിക്കാൻ മാധ്യമം മാനേജ്മെന്റിന് സാധിക്കുന്നില്ല എന്നാണ് ഈ കിമ്മിറ്റിയുടെ വിലയിരുത്തൽ. നമ്മുടെ മുൻഗണനാ ക്രമത്തിൽ ഒന്നാം സ്ഥാനം ഇപ്പോൾ പരസ്യമാണ്. പരസ്യത്തെ ആശ്രയിച്ചാണ് പത്രം നിലനിൽക്കുന്നത് എന്ന ധാരണയിലേക്ക് സ്ഥാപന മേധാവികൾ പൊതുവെ എത്തിയിരിക്കുന്നു. ഇവെന്റുകൾ നടത്തുനിനും പരസ്യങ്ങൾക്കുമാണ്. നമ്മുടെ സമയവും അദ്ധ്വാവും ഏറ്റവുമധികം വിനിയോഗിക്കുന്നത്.

2. പത്രത്തിന്റെ ക്വാളിറ്റിയാണ് സർക്കുലേഷൻ വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിൽ മുഖ്യഘടകം. മാധ്യമത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അതിന്റെ Quality Contentനെ ആസ്പദമാക്കിയാണ്. രാഷ്ട്രീയമായും സാമ്പത്തികമായും Contentൽ Compermise ചെയ്യുന്ന സമീപനമായിരുന്നില്ല മാധ്യമത്തിന്റേത്. Investigativeവും aggressiveവുമായിരുന്ന പത്രപ്രവർത്തന ശൈയിലിയും സംസ്കാരവും മാറി എല്ലാവരെയും തൃപ്തിപ്പെടുത്തുക എന്ന ശെയിലിയ്ലേക്ക് നാം പതുക്കെയാണെങ്കിലും മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്. രാഷ്ട്രീയക്കാരെയും പരസ്യദാതാക്കളെയും പിണക്കാതെ മറ്റുപത്രങ്ങളെ പോലെ ഒരുതരം Compermisive പത്രപ്രവർത്തന ശെയിലിയാണ് നാം തുടരുന്നത്.
3. പത്രത്തിന്റെ നിലനിൽപ്പ് പരസ്യത്തെ ആശ്രയിച്ചാണിരിക്കുന്നത് എന്നത് വസ്തുതയാണ്. അതിനാൽ പരസ്യ ലഭ്യത ഉറപ്പുവരുത്തുകയും മാർക്കറ്റിംഗിൽ കാര്യമായി ശ്രദ്ധിക്കുകയും വേണം. അതോടൊപ്പം Contentന്റെ മികവ് ഉറപ്പുവരുത്തുവാൻ കൂടി സാധിക്കണം. നിലവിൽ Content sideൽ നിന്ന് നോക്കുമ്പോൾ മാധ്യമത്തെ ഒരു തരം മുരടിപ്പ് ബാധിക്കുകയോ പിറകോട്ട് പോകുകയോ ചെയ്തിട്ടുണ്ട് എന്ന വിലയിരുത്തലുണ്ട്.
4. മാധ്യമത്തിന്റെ കണ്ടന്റ് സൈഡ് പെർഫെക്ട് ആക്കുന്നതിന്റെ ഭാഗമായി ഒരു എഡിറ്റോറിയൽ ലീഡർഷിപ്പിന്റെ അഭാവം പ്രകടമാണ്. ഓൺലൈൻ വാർത്തകളിൽ വരുന്ന ഗുരുതര അപാകതകൾ, മാധ്യമത്തിന്റെ നയത്തിന് വിരുദ്ധമായി വരുന്ന വാർത്തകൾ, പെയ്ഡ് ന്യൂസുകളെന്ന് തോന്നിക്കുന്ന വാർത്തകൾ, അവോയ്ഡ് ന്യൂസുകൾ (താൽപര്യങ്ങൾക്കും സമ്മർദ്ദക്കും വഴങ്ങി പ്രസിദ്ധീകരിക്കുകയും ഒഴിവാക്കുകയും ചെയ്യേണ്ടി വരുന്ന വാർത്തകൾ) ഉൾപ്പെടെ കർശന നിരീക്ഷണത്തിനും ആവശ്യമുള്ള സന്ദർഭങ്ങളിൽ നടപടി സ്വീകരിക്കുവാനും സാധിക്കുന്ന എഡിറ്റോറിയൽ ലീഡർഷിപ്പ് അനിവാര്യമാണ്.

Incentives

1. ഒരു പത്ര സ്ഥാപനം എന്ന നിലയിൽ മുഖ്യമായും അതിന്റെ ബിസിനസ് സർക്കുലേഷനും പരസ്യവും ആസ്പദമാക്കിയാണ് നിലനിൽക്കുന്നത്. ആയതിനാൽ ആ മേഘലയിൽ അദ്ധ്വാനിക്കുന്ന ജീവനക്കാർക്ക് ആവശ്യമായ പ്രോത്സാഹനം ലഭിക്കേണ്ടതുണ്ട്. അതിന്റെ ഭാഗമായാണ് ഇൻസെന്റീവ് സമ്പ്രദായം നടപ്പിലാക്കിയത്. എന്നാൽ ഇതിന്റെ ഗുണഫലം ഫീൽഡിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന ബിസിനസ് എക്സിക്യൂട്ടീവുകൾക്ക് ലഭ്യമാകുന്നതിനേക്കാൾ മജീദിയ ബോഡ് പ്രകാരം ഉയർന്ന ശമ്പളം വാങ്ങുന്ന മാനേജർമാർക്കാണ് ലഭിച്ചുപോന്നിട്ടുള്ളത്. ജീവനക്കാർക്ക് ശമ്പളം കൊടുക്കുവാൻ പ്രയാസപ്പെടുന്ന സന്ദർഭങ്ങളിൽ പോലും ഉയർന്ന ശമ്പളം ലഭിക്കുന്നവർ ഇൻസെന്റീവ് ഇനത്തിൽ വലിയ തുകകൾ കൈപറ്റിയിട്ടുണ്ട്.
2. 2017-2018 സാമ്പത്തിക വർഷം മാധ്യമത്തിന്റെ പ്രതിസന്ധി രൂക്ഷമാകാൻ തുടങ്ങിയ കാലമാണ്. ശമ്പളം കൃത്യ സമയത്ത് നൽകുന്നതിൽ വീഴ്ച സംഭവിച്ച് തുടങ്ങിയത് 2018 ആദ്യ മാസങ്ങളിലാണ്. ഈ കാലയളവിൽ പരസ്യ വിഭാഗത്തിലെ 3 വ്യക്തികൾ മാത്രം 2,588,480.00 രൂപയാണ് ഇൻസെന്റീവ് ഇനത്തിൽ കൈപറ്റിയത്. പരസ്യ വിഭാഗത്തിൽ 6,123,195.03 രൂപയും സർക്കുലേഷൻ വിഭാഗത്തിൽ 2,091,235.00 രൂപയുമാണ് 2017-18 വർഷത്തിൽ ഇൻസെന്റീവ് നൽകിയത്. 2014-2015 സാമ്പത്തിക വർഷത്തിൽ 9,908,594.00 രൂപയാണ് ഇൻസെന്റീവ് ഇനത്തിൽ പരസ്യ വിഭാഗത്തിലെ ജീവനക്കാർക്ക് വേണ്ടി ചെലവഴിച്ചത്. ഇതിൽ 3,441,429.00 രൂപ വെറും 5 വ്യക്തികൾ മാത്രം കരസ്ഥമാക്കിയതാണ്. 2016-17 സാമ്പത്തിക വർഷം 2,120,162.00 രൂപയാണ് സർക്കുലേഷൻ വിഭാഗത്തിൽ ഇൻസെന്റീവ് കൊടുത്തതെങ്കിൽ അതിൽ കോർപ്പറേറ്റ് സർക്കുലേഷൻ മാനേജർ കൈപറ്റിയത് 486,146.00 രൂപയാണ്. അതേ വർഷം പരസ്യ വിഭാഗത്തിൽ ഇൻസെന്റീവ് നൽകിത് 7,020,923.96 രൂപയാണ്.

3. ഇൻസെൻറീവ് മാത്രമല്ല ഇൻസെൻറീവ് തുകക്കനുസരിച്ച് അടക്കേണ്ട ടാക്സ് കൃത്യമായി നൽകുന്നതും മാധ്യമമാണ്.

കോർപ്പറേറ്റ് ഓഫീസ്

4. 2016–17, 2017–18 സാമ്പത്തിക വർഷങ്ങളിൽ യഥാക്രമം **213,650,207.91** രൂപയും **175,315,664.52** രൂപ യുമാണ് അധിക ചെലവ് വന്നിരിക്കുന്നത്. ഇതിൽ 2016–17 സാമ്പത്തിക വർഷത്തിൽ **218,955,114.79** രൂപയും **178,367,415.34** രൂപയും കോർപ്പറേറ്റ് ഓഫീസിന്റെ മാത്രം നഷ്ടമാണ്. കോഴിക്കോട്, കൊ ച്ചി, തൃശൂർ യൂനിറ്റുകൾ ലാഭകരമാണ്. മലപ്പുറം യൂനിറ്റും വലിയ പ്രതിസന്ധി അഭിമുഖീകരി ക്കുന്നില്ല. കോട്ടയം, കണ്ണൂർ, തിരുവനന്തപുരം, ബാംഗ്ലൂർ യൂനിറ്റുകളാണ് നഷ്ടത്തിൽ പ്രവർത്തി ക്കുന്നത്. ഇതിൽ കോട്ടയം യൂനിറ്റ് നിർത്തലാക്കുകയും മറ്റു നഷ്ടത്തിലോടുന്ന യൂനിറ്റുകൾ സാറ്റ ലൈറ്റ് യൂനിറ്റുകളാക്കുകയും ചെയ്താൽ വലിയ പ്രയാസങ്ങളില്ലാതെ നടത്തിക്കൊണ്ട് പോകാനാ കും. എന്നാൽ കോർപ്പറേറ്റ് ഓഫീസിലെ ഭീമമായ ചെലവ് നിയന്ത്രിക്കുവാൻ ആവശ്യമായ ക്രമീ കരണങ്ങൾ അടിയന്തിര സ്വഭാവത്തിൽ നടപ്പിലാക്കണം.

AVERAGE FINANCIAL STATUS 2016-2019

	2016-17	2017-18	2018-19
CLT	40,532,331.53	45,247,991.84	34,524,888.28
COK	6,261,294.06	5,149,135.27	12,031,122.98
TRS	879,218.00	-2,358,851.72	6,919,122.02
KTYM	-15,714,744.40	-19,104,407.85	-25,416,787.42
TVM	-20,540,280.94	-2,854,896.07	375,573.61
KNR	-15,669,995.34	-18,289,384.68	-19,795,555.17
MLP	2,577,153.27	-3,503,117.42	-8,449,030.77
BNGLR	6,979,930.70	-1,234,718.55	-4,091,395.58
CORP	**-218,955,114.79**	**-178,367,415.34**	**-168,772,866.91**
TOTAL	**-213,650,207.91**	**-175,315,664.52**	**-172,674,928.96**

സർക്കുലേഷൻ

1. ഒരു പത്രത്തിന്റെ ജയപരാജയം സർക്കുലേഷൻ വർദ്ധനവിനെ ആസ്പദമാക്കിയാണ് നിർ ണ്ണയിക്കുക.
2. മാധ്യമം ദിന പത്രത്തെ സംബന്ധിച്ചിടത്തോളം അതിന്റെ സർക്കുലേഷൻ ഏറ്റവും കൂടു തൽ വർദ്ധിച്ച കാലഘട്ടം 2016–17 കാലയളവിലാണ്. മാതൃഭൂമിയുടെ പ്രവാചക നിന്ദയുടെ സന്ദർഭത്തിലായിരുന്നു അത്. 207090 കോപ്പിയാണ് അന്ന് മാധ്യമത്തിനുണ്ടായിരുന്നത്.
3. നിലവിൽ 185070 കോപ്പിയാണ് നമ്മുടേത്. 2011–2012 കാലയളവിൽ 152708 കോപ്പിയാണ് മാധ്യമം സർക്കുലേഷൻ. 32362 കോപ്പികളുടെ വർദ്ധനവാണ് ഇക്കാലയവിൽ ഉണ്ടായത്.
4. റെഗുലർ കോപ്പികൾ സ്കീം കോപ്പികളായി മാറുന്ന സംഭവങ്ങൾ നടക്കുന്നുണ്ട്. ഏറ്റവു മൊടുവിൽ പ്രഖ്യാപിച്ച സ്കീം പദ്ധതിയിൽ 8552 സ്കീം കോപ്പികൾ വർദ്ധിച്ചപ്പോൾ 11187 റെഗുലർ കോപ്പികളാണ് കുറഞ്ഞത്.

Champion Scheme (2018 December)

	05-11-18		05-04-19			
	REGULAR	SCHEME	REGULAR	SCHEME	REGLR DIFFR	SCHM DIFFR
MLP	50600	15180	45350	18650	-5250	3470
TRS	10287	5648	9450	6300	-837	652
CLT	25600	7250	23300	8450	-2300	1200
COK	19850	3500	19030	4300	-820	800
KTYM	6150	1570	5830	2470	-320	900
TVM	19490	2940	18720	3880	-770	940
KNR	15830	4150	14940	4740	-890	590
TOTAL	**147807**	**40238**	**136620**	**48790**	**-11187**	**8552**

5. മൊത്തം റെഗുലർ കോപ്പികളുടെ 25% ത്തിൽ കൂടുതൽ സ്കീം കോപ്പികൾ ഉണ്ടാകാൻ പാടില്ലെന്നതാണ് നിബന്ധന. പക്ഷേ നിലവിൽ 35.71%മാണ് സ്കീം കോപ്പികൾ. വിശദവിവരങ്ങൾക്ക് താഴെ പട്ടിക നോക്കുക.

Madhyamam Circulation Details			
Year	**Regular**	**Scheme**	**Total**
2011-2012	137400	15308	152708
2012-2013	139745	25083	164828
2013-2014	142653	33623	176276
2014-2015	137330	46287	183617
2015-2016	139157	49058	188215
2016-2017	157242	53272	210514
2017-2018	153997	51179	205176
2019 APRIL	**136620**	**48790**	**185410**

<u>Transfer & Promossion</u>

1. സ്ഥലം മാറ്റത്തിന്റെയും പ്രൊമോഷനുകളുടെയും ഒന്നാമത്തെയും അവസാനത്തെയും ന്യായം സ്ഥാപനത്തിന്റെ സുഗമമായ നടത്തിപ്പ് ഉറപ്പു വരുത്തുക എന്നതാണ്. അതോടൊപ്പം ജീവനക്കാരുടെ സൗകര്യങ്ങളും അതിൽ പരിഗണിക്കേണ്ടതുണ്ട്. നീതീകരണമില്ലാത്ത സ്ഥലം മാറ്റങ്ങളും പ്രൊമോഷനുകളും നടക്കുന്നുണ്ടെങ്കിൽ ഒഴിവാക്കേണ്ടതാണ്.
2. സ്ഥലമാറ്റം അനിവാര്യതയുടെ ഭാഗമാണെന്ന് ജീവനക്കാരെ ബോധ്യപ്പെടുത്തുവാൻ മാനേജ്മെന്റിന് പലപ്പോഴും കഴിയുന്നില്ല.

3. സർക്കുലേഷൻ, പരസ്യ വിഭാഗങ്ങളിൽ പ്രവർത്തിക്കുന്ന ബിസിനസ് എക്സിക്യൂട്ടീവുക ളെ സ്ഥലം മാറ്റുന്നത് ഗുണകരമാകില്ല. കാരണം പുതിയ ഒരാൾ വന്ന് ഫീൽഡ് പഠിച്ച് ബിസിനസ് ഡെവലപ്പ് ചെയ്തെടുക്കണമെങ്കിൽ കാലതാമസമെടുക്കും.
4. ജീവനക്കാരുടെ സ്ഥലം മാറ്റം പലപ്പോഴും അന്യായവും അനാവശ്യവുമാകുന്നു എന്ന പരാതി വ്യാപകമാണ്. വകുപ്പ് മേധാവികളുടെയും മിഡിൽ മാനേജ്മെന്റിന്റെയും സ്വകാര്യ താൽപര്യങ്ങളും ജീവനക്കാരോടുള്ള വ്യക്തി വിദ്വേഷവും അസംതൃപ്തിയുമാണ് പലപ്പോ ഴും ട്രാൻസ്ഫറുകൾക്ക് കാരണമാകുന്നത് എന്ന ആരോപണവും വ്യാപകമാണ്. അത് ശരിവെക്കുന്ന ഉദാഹരണങ്ങളും അവർ ചൂണ്ടിക്കാട്ടുന്നുണ്ട്. അതിന്റെ ഏറ്റവും ഒടുവിലെ ഉദാഹരണം കമ്മിറ്റിയുടെ വസ്തുതാന്വേഷണത്തിന്റെ ഭാഗമായി മൊഴി നൽകിയ കാരണം രണ്ട് പേരെ സ്ഥലം മാറ്റിയിരിക്കുന്നു എന്നാണ് അവർ വിശ്വസിക്കുന്നത്. കമ്മി റ്റിയോട് സംസാരിച്ച പലരും ഒരു കാരണവശാലും പേര് എവിടെയും ഉദ്ധരിക്കരു തെന്ന് പ്രത്യേകം പറയുന്നുണ്ടായിരുന്നു.
5. വകുപ്പ് തലവന്മാർ നൽകുന്ന റിപ്പോർട്ടുകളുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ മറിച്ചൊരു അന്വേ ഷണമോ വിശദീകരണം തേടലോ ഇല്ലാതെയാണ് സ്ഥലം മാറ്റങ്ങൾ നടക്കുന്നതെന്നാണ് മനസ്സിലാകുന്നത്. ഇത് ശരിയായ കീഴ്വഴക്കമല്ല. പെർഫോമൻസ് ഇല്ലാത്തതിന്റെ പേ രിൽ സ്ഥലം മാറ്റുമ്പോൾ വകുപ്പ് തലവന്മാർ നൽകുന്ന റിപ്പോർട്ട് ജീവനക്കാരെ ബോധ്യപ്പെടുത്തുകയും അവർക്ക് വിശദീകരണം നൽകാൻ അവസരം നൽകുകയും ചെയ്യേണ്ടതുണ്ട്. ജീവനക്കാർ നൽകുന്ന വിശദീകരണം വകുപ്പ് മേധാവികളുടെ റിപ്പോ ർട്ടിനോട് ഏറ്റുമുട്ടുന്നതാണെങ്കിൽ മറ്റൊരു ബോഡി അന്വേഷണം നടത്തി തീരുമാന മെടുക്കുകയാണ് വേണ്ടത്.
6. മിഡിൽ മാനേജ്മെന്റിന് താൽപര്യമുള്ളവർക്ക് മാനദണ്ഡങ്ങൾ മറികടന്നും പ്രൊമോഷൻ നൽകുന്നുവെന്ന ആരോപണവും ഉന്നയിക്കപ്പെടുന്നുണ്ട്.

<u>ഇവെന്റുകൾ</u>

1. ഇവെന്റുകൾ മാധ്യമത്തിന്റെ ബ്രാന്റിംഗിന്റെ ഭാഗമായാണ് ആരംഭിച്ചത്. ഓധ്യമ വും പ്രസ്ഥാനവും സമൂഹത്തിൽ ഇത്രയും നാൾ പ്രചരിപ്പിച്ച ധാർമ്മികവും സാം സ്കാരികപരവുമായ മൂല്യസങ്കൽപ്പങ്ങൾക്ക് നിരക്കുന്നതല്ല മാധ്യമം ഇവെന്റുകൾ എന്ന ആരോപണം നിലനിൽക്കുന്നുണ്ട്. എന്നാൽ പത്രത്തിന്റെ നിലനിൽപ്പുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അനിവാര്യത എന്ന നിലയിൽ അതിൽ നിന്നും പൂർണ്ണമായും പിന്മാറാൻ സാധിക്കുകയുമില്ല. ഒരു പ്രത്യേക കാലയളവിൽ വലിയ ഒരു തുക ഇവെന്റുകൾ വഴി മാധ്യമത്തിന് ലഭിക്കുന്നുമുണ്ട്.
2. ഇവെന്റുകൾക്ക് വേണ്ടി പുതിയ പരസ്യ ദാതാക്കളെ കണ്ടെത്തണമെന്നും സ്ഥിരം ക്ലൈന്റുകളെ ഉപയോഗപ്പെടുത്തരുതെന്നുമാണ് തീരുമാനിച്ചിരുന്നത്. തുടക്കത്തി ൽ കുറെയൊക്കെ അത് പാലിച്ചിരുന്നെങ്കിലും ഇപ്പോൾ ഭൂരിപക്ഷവും സ്ഥിരം പരസ്യ ദാതാക്കളാണ് ഇവെന്റുകൾ സ്പോൺസർ ചെയ്യുന്നത്.
3. സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധി രൂക്ഷമായ ഇക്കാലയളവിൽ പരസ്യദാതാക്കൾ മുമ്പുണ്ടാ യിരുന്ന അത്ര തുക പ്രിന്റ് മീഡിയകളിലെ പരസ്യങ്ങൾക്ക് വേണ്ടി നീക്കി വെക്കുന്നില്ല. എന്നാൽ പത്രങ്ങൾ നടത്തുന്ന ഇവെന്റുകൾക്ക് പരസ്യം നൽകാൻ

പൊതുവെ അവർക്ക് താൽപര്യമാണ്. നാട്ടിലെയും ഗൾഫിലെയും സ്ഥാപനങ്ങൾ ഇവെൻറുകളിൽ താൽപര്യം കാണിക്കുന്നവരാണ്. അതുപയോഗപ്പെടുത്തിയാണ് ഇപ്പോൾ ഇവെൻറുകൾ വിജയിപ്പിക്കുന്നത്.

4. സ്ഥിരം ക്ലൈൻറ്സിനെ ഉപയോഗിച്ച് ഇവെൻറുകൾ സംഘടിപ്പിക്കുന്നത് ദീർഘകാലാടിസ്ഥാനത്തിൽ ഗുണകരമാകില്ല. കാരണം ഒന്നും രണ്ടും വർഷം വരെ പരസ്യ ദാതാക്കളുടെ സ്പേസ് പത്രത്തിൽ റിസർവ് ചെയ്തുകൊണ്ടാണ് സ്ഥിരം പരസ്യം നൽകുന്നവർ ഉൾപ്പെടെ ഇവെൻറുകളുടെ സ്പോൺസർമാരാകുന്നത്.
5. ഇതുവരെ നടന്ന ഇവെൻറുകളെല്ലാം ലാഭകരമായിരുന്നു എന്നാണ് കണക്കുകൾ വ്യക്തമാക്കുന്നത്. എന്നാൽ ഇവെൻറുകളിൽ പങ്കെടുക്കുന്ന മുഴുവൻ പരസ്യ ദാതാക്കളും മുഴുവൻ തുകയും നൽകാറില്ല. അവർക്ക് വേണ്ടി പലവിധ ചെലവുകളും മാധ്യമത്തിന് വഹിക്കേണ്ടതായും വരും. അതിലുപരി ആവശ്യത്തിലധികം ജീവനക്കാർ ഇവെൻറുകൾക്ക് വേണ്ടി വിദേശ യാത്ര ചെയ്യുന്നുണ്ട്. ഗൾഫ് രാജ്യങ്ങളിലെ പ്രവർത്തകരെ വെച്ചുകൊണ്ട് തന്നെ ചെയ്യാൻ കഴിയുന്ന വളണ്ടിയർ സേവനങ്ങൾക്ക് പോലും നാട്ടിൽ നിന്നും ജീവനക്കാർ പൊകുന്നുണ്ടെന്നാണ പരാതി വ്യാപകമാണ്. അത്തരം കാര്യങ്ങൾ നിയന്ത്രിക്കുകയും അത്യാവശ്യ സന്ദർഭങ്ങളിൽ മാത്രം ഇവെൻറുകൾ സംഘടിപ്പിക്കുകയും സാംസ്കാരിക അതിർവരമ്പുകൾ സാധ്യമായത്ര പാലിക്കുകയും ചെയ്തുകൊണ്ടാണ് ഇവെൻറുകൾ സംഘടിപ്പിക്കുന്നതെന്ന് ഉറപ്പുവരുത്തുകയാണ് വേണ്ടത്.

Project Manager/Cordinator V.A. Saleem

1. മാധ്യമം പ്രൊജക്ട് കോഡിനേറ്ററായി നിലവിൽ സേവനമനുഷ്ഠിക്കുന്ന വി.എ സലീം സാഹിബ് നേരത്തെ സാമ്പത്തിക ഇടപാടുകളിലെ സൂക്ഷ്മതക്കുറവ് കാരണം പ്രസ്ഥാനം പലതവണ നടപടി സ്വീകരിച്ചയാളാണ്. എറണാകുളം ഇസ്‌ലാമിക് സെന്ററുമായി ബന്ധപ്പെട്ട സാമ്പത്തിക ക്രമക്കേട് മൂലം മാധ്യമം റെസിഡന്റ് മാനേജർ സ്ഥാനത്ത് നിന്നും അദ്ദേഹത്തെ പുറത്താക്കി.
2. ഇന്ന് അദ്ദേഹമാണ് മാധ്യമത്തിന്റെ നിർമ്മാണ പ്രവർത്തനങ്ങൾ ഉൾപ്പെടെ മുഴുവൻ പ്രൊജക്ടുകളും കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നത്. മാധ്യമം പോലെ ഒരു Credible Brand Value ഉള്ള സ്ഥാപനത്തിന്റെ പ്രൊജക്ട് മാനേജർ അതീവ സൂക്ഷ്മതയും സുതാര്യതയും സത്യസന്ധതയും പുലർത്തുന്ന ഒരാളായിരിക്കേണ്ടത് അനിവാര്യമാണല്ലോ.
3. അദ്ദേഹത്തിന്റെ ഭാര്യ റംലയുടെ നേതൃത്വത്തിലുള്ള Essar Associates എന്ന സ്ഥാപനമാണ് മാധ്യമത്തിന്റെ പ്രധാന Consultant. നിർമ്മാണ പ്രവർത്തനങ്ങൾക്ക് ക്വട്ടേഷൻ ക്ഷണിക്കുന്നതും ഫൈനൽ ചെയ്യുന്നതും ഇദ്ദേഹത്തിന്റെ ഭാര്യയുടെ സ്ഥാപനമാണ്.
4. സാമ്പത്തിക ഇടപാടുകളിൽ കുറ്റാരോപിതനായ ഒരാൾ പ്രൊജക്ട് കോഡിനേറ്ററാകുകയും അദ്ദേഹത്തിന്റെ ഭാര്യയുടെ സ്ഥാപനം തന്നെ Consultant ആകുകയും ചെയ്യുന്നതിലെ സുതാര്യതയില്ലായ്മ വളരെ പ്രകടമാണ്.
5. ഫലത്തിൽ പ്രൊജക്ട് മാനേജറും കൺസൾട്ടൻസിയും ഒന്നാകുക വഴി ഒരു കൺസൾട്ടൻസിയെ നിശ്ചയിക്കുന്നതിന്റെ ഫലം ലഭിക്കാതെ പോകുന്നു. അതോടൊപ്പം നേരത്തെ സാമ്പത്തിക കാര്യങ്ങളിൽ സൂക്ഷ്മത പാലിക്കാത്ത ഒരാൾക്ക് വീണ്ടും സാമ്പ

ത്തിക തിരിമറി നടത്തുവാൻ പറ്റും വിധം അദ്ദേഹത്തിന് മുമ്പിൽ വാതിലുകൾ തുറന്നിടുകയാണ് ചെയ്യുന്നത്.

6. സലീം സാഹിബിന്റെ നേതൃത്വത്തിലാണ് കൊച്ചി യൂനിറ്റിന് വേണ്ടി സ്ഥലം വാങ്ങിയത്. പ്രസ്തുത സ്ഥലമെടുപ്പുമായി ബന്ധപ്പെട്ട് 80,000 രൂപ കമ്മീഷൻ വാങ്ങിയിട്ടുണ്ടെന്ന് അദ്ദേഹത്തിന്റെ കൂടെയുണ്ടായിരുന്ന സഹപ്രവർത്തകർ പറയുന്നു.
7. സാമ്പത്തിക കാര്യങ്ങളിൽ സൂക്ഷ്മതയില്ലാത്ത ഇദ്ദേഹത്തെ മാനേജ്മന്റ് ഇത്രയും വലിയ പോസ്റ്റിൽ നിയമിച്ചത് എന്തടിസ്ഥാനത്തിലാണ്? അദ്ദേഹത്തെ പ്രസ്തുത തസ്തികയിൽ നിയമിക്കുന്നതിനായി അന്നത്തെ എറണാകുളം ജില്ലാ പ്രസിഡണ്ടായിരുന്ന വ്യക്തിക്ക് ജമാഅത്ത് നേതൃത്വത്തിന്റെ ഭാഗത്ത് നിന്നും സമ്മർദ്ദം ഉണ്ടായതായി അദ്ദേഹം പറയുന്നു.
8. വി.എ സലീം സാഹിബിനെ പ്രൊജക്ട് മാനേജർ തസ്തികയിൽ നിന്നും അദ്ദേഹത്തിന്റെ ഭാര്യ റംലയുടെ നേതൃത്വത്തിലുള്ള എസ്സാർ അസോസിയേറ്റ്സിനെ കൺസൾട്ടൻസിയിൽ നിന്നും ഒഴിവാക്കി മാധ്യമത്തിന്റെ ക്രെഡിബിലിറ്റി നിലനിർത്തേണ്ടത് അനിവാര്യമാണ്.

Production Manager K. Rasheedali

1. കെ. റഷീദലിയെ Production / Maintanance Senior Manager തസ്തികയിൽ നിയമിച്ചത് മാനദണ്ഡങ്ങൾ പാലിച്ചുകൊണ്ടല്ലെന്ന മുറുമുറുപ്പ് ജീവനക്കാർക്കിടയിലുണ്ട്. അദ്ദേഹത്തിന്റെ സീനിയറായിരുന്ന എം.ജെ. ബൽതസർ, സുരേന്ദ്രൻ, കെ.സി ഷാജു എന്നിവരെ മിറകടന്നുകൊണ്ടാണ് റഷീദലിയെ കോർപ്പറേറ്റ് സീനിയർ പ്രൊജക്ട്/മെയിന്റനൻസ് മാനേജർ തസ്തികയിൽ നിയമിച്ചത്. പ്രസ്ഥാന താൽപര്യം പരിഗണിച്ചു കൊണ്ടാണ് അദ്ദേഹത്തിന്റെ നിയമനമെങ്കിൽ അദ്ദേഹം ഒരു പ്രവർത്തകനല്ല എന്നതും ശ്രദ്ധേയമാണ്.
2. ഒരു വശത്ത് പ്രൊഫഷണലിസത്തിൽ അമിത ശാഠ്യം പിടിക്കുമ്പോൾ എസ്.എസ്.എൽ.സി മാത്രം യോഗ്യതയുള്ള വ്യക്തിയെയാണ് ഈ ഉയർന്ന പോസ്റ്റിൽ നിയമിച്ചത്.
3. മുൻ ചെയർമാന്റെ ഭാര്യാ സഹോദരൻ ആയതിനാലാണ് അദ്ദേഹം ഇത്തരമൊരു പോസ്റ്റിൽ നിയമിതനായതെന്ന അടക്കം പറച്ചിൽ ജീവനക്കാർക്കിടയിൽ നിലനിൽക്കുന്നുണ്ട്.
4. അടിസ്ഥാന യോഗ്യതയില്ലാത്ത വ്യക്തിയായതിനാൽ അദ്ദേഹത്തെ സഹായിക്കുവാനായി ഒരു പേഴ്സണൽ അസിസ്റ്റന്റും മറ്റു രണ്ട് സ്റ്റാഫുകളും ഉൾപ്പെടെ മൂന്ന് പേർക്ക് ശമ്പളം കൊടുക്കേണ്ടി വരുന്നു. കമ്യൂണിക്കേഷൻ നടത്തുവാനും എഴുത്തുകുത്തുകൾക്കും മറ്റുള്ളവരെ ആശ്രയിക്കേണ്ടി വരുന്നു.
5. മലപ്പുറം പ്രസ്സിലെ പാക്കിംഗ് & കൗണ്ടിംഗ് മെഷീനും ക്വാർട്ടർ ഫോൾഡർ മെഷീനും ഉപയോഗശൂന്യമായിക്കിടക്കുന്നതും കൊച്ചി യൂനിറ്റിൽ പ്രസ്സ് സ്ഥാപിച്ച് പ്രവർത്തിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് വാറണ്ടി കാലയളവ് അവസാനിക്കുന്ന സംഭവവും പ്രസ്സ് ആരംഭിക്കുന്നതിന് മുമ്പ് പുതിയ സ്റ്റാഫുകളെ നിയമിച്ചതും ഉൾപ്പെടെ മാധ്യമത്തിനുണ്ടായ നഷ്ടങ്ങളുടെ ഉത്തരവാദിത്തം ഇദ്ദേഹത്തിന്റെ നടപടികൾ കാരണം കൂടിയാണെന്ന് നമസ്സിലാകുന്നു.

പൊതുവായി മനസ്സിലാക്കാൻ കഴിഞ്ഞ ചില വസ്തുതകൾ

1. ഊണിലും ഉറക്കിലും സ്ഥാപനത്തെ പറ്റി ചിന്തിക്കുന്ന പത്രത്തിന്റെ ദൈനംദിന നടത്തിപ്പിൽ ശ്രദ്ധിക്കുന്ന ഒരു ഉടമസ്ഥൻ മാധ്യമത്തിനില്ല. ലാഭ നഷ്ടങ്ങൾ കണക്കുകൂട്ടി പഴുതടച്ച തീരുമാനങ്ങൾ എടുക്കുന്നതിനും അത് നടപ്പിലാക്കുന്നതിനും ഇത്തരമൊരു ഉടമസ്ഥന്റെ അഭാവം മാധ്യമം നേരിടുന്നുണ്ട്. മാധ്യമം ഇന്നനുഭവിക്കുന്ന പ്രതിസന്ധിയിലെത്തപ്പെടാനുള്ള കാരണം ഇത്തരമൊരു വ്യക്തിയുടെ അഭാവം കൂടിയാണെന്ന് ഈ കമ്മിറ്റി മനസ്സിലാക്കുന്നു.
2. 3 ജനറൽ മാനേജർമാർ മാധ്യമത്തിന് ആവശ്യമുണ്ടോ എന്ന് ആലോചിക്കേണ്ടതാണ്. മനോരമക്കും മാതൃഭൂമിക്കും മീഡിയാവണ്ണിനുമെല്ലാം ഒന്നിലധികം ജനറൽ മാനേജർ

മാർ ഉണ്ട്. എന്നാൽ ദേശാഭിമാനിക്ക് അങ്ങനെയില്ല. സി.പി.ഐ (എം) സെക്രട്ടേറിയറ്റ് മെമ്പറായ കെ.ജെ തോമസാണ് ദേശാഭിമാനിയുടെ ജനറൽ മാനേജർ. അതിന് പുറമെ ഒരു ഡെപ്യൂട്ടി ജനറൽ മാനേജർ മാത്രമാണുള്ളത്. ഇതിൽ ഏതാണ് അഭികാമ്യം എന്ന് ഇനിയും ആലോചിക്കേണ്ടതാണ്.

3. കളത്തിൽ ഫാറൂഖ് സാഹിബിനെ മാധ്യമത്തിന്റെ പ്രധാന ചുമതലയിൽ നിശ്ചയിക്കുവാനായിരുന്നു ശൂറാ തീരുമാനം. എന്നാൽ പ്രായോഗിക തലത്തിൽ അദ്ദേഹത്തെ Admin General Manager മാത്രമാക്കി ചുരുക്കുകയാണ് ചെയ്തത്. ഈ വിഷയത്തിലെടുത്ത ശൂറാ തീരുമാനം മാധ്യമം മാനേജ്മെൻറുമായി കമ്മ്യൂണിക്കേറ്റ് ചെയ്യുന്നതിൽ ജമാഅത്ത് നേതൃത്വത്തിന് വീഴ്ച സംഭവിച്ചിട്ടുണ്ടെന്നാണ് ഇതിൻെറ ഉത്തരവാദപ്പെട്ടവർ ഇതിന് വിശദീകരണം നൽകിയത്. നിലവിലെ എസ്.ജി.എം സിറാജലിയെയും മാർക്കറ്റിംഗ് ജനറൽ മാനേജർ റഫീഖിനെയും തൃപ്തിപ്പെടുത്തുവാൻ ഉണ്ടാക്കിയ ഒരു ഫോർമുലയാണ് മൂന്ന് ജനറൽ മാനേജർമാർ എന്ന അരോപണം ജീവനക്കാർക്കിടിയയിൽ വ്യാപകമാണ്. ഒരു പ്രബല ജില്ലയുടെ പ്രസിഡണ്ട് സ്ഥാനം വഹിച്ചിരുന്ന വ്യക്തിയെ തൽസ്ഥാനത്ത് നിന്നും ഇടക്കാലത്ത് മാറ്റി നിശ്ചയിക്കുമ്പോൾ എന്തൊരു ഉദ്ദേശമാണോ അദ്ദേഹം വഴി മാധ്യമത്തിൽ നിർവ്വഹിക്കണമെന്ന് ശൂറ തീരുമാനിച്ചത് ആ പോസ്റ്റിലല്ല അദ്ദേഹം നിയമിതനായത്.

4. ചില വ്യക്തികളോടുള്ള മാനേജ്മെന്റിന്റെ അതൃപ്തിയുടെ ഭാഗമായും ഏൽപ്പിക്കപ്പെട്ട ജോലിയിൽ വിജയിക്കാൻ കഴിയാതെ വരുമ്പോഴും അവർ ജോലി ചെയ്യുന്ന തസ്തികകളിൽ നിന്നും നീക്കം ചെയ്ത് ആവശ്യമില്ലാത്ത പോസ്റ്റുകൾ ക്രിയേറ്റ് ചെയ്യുകയും ആ പൊസ്റ്റുകളിൽ അവരെ തളച്ചിടുകയും ചെയ്യുന്ന സംഭവം വ്യാപകമായി നടക്കുന്നുണ്ട്. അബ്ദുല്ല കാരന്തൂർ, വി.ടി ജലീൽ, സഈദ് തിരുവനന്തപുരം, ഹസ്സൻ കൊയ സാഹിബ്, ഉസാമത്ത്, കെ.ടി സ്വദറുദ്ദീൻ, ടി.കെ റഷീദ്, നസീർ എന്നിവർ ഇങ്ങനെ പലകാരണങ്ങളാൽ ഒതുക്കപ്പെട്ടവരിൽ ചിലരാണ്. നാലും അഞ്ചും വർഷമായി കാര്യമായി യാതൊരു അദ്ധ്വാനവുമില്ലാതെ ലക്ഷങ്ങൾ ശമ്പളം പറ്റുന്ന ജീവനക്കാർ ഇന്നും മാധ്യമത്തിനകത്തുണ്ട്.

5. ടോപ്പ് മാനേജ്മന്റ് മിഡിൽ മാനേജ്മെന്റിനെ അന്ധമായി ആശ്രയിക്കുകയും വിശ്വസിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു. സാധാരണക്കാരായ ജീവനക്കാരെ കേൾക്കാനോ അവർ പറയുന്നതിലെ വസ്തുതകൾ അന്വേഷിക്കുവാനോ തയ്യാറാകുന്നില്ല എന്ന പരാതി ജീവനക്കാർക്കിടയിൽ വ്യാപകമാണ്.

6. ടോപ്പ്-മിഡിൽ മാനേജ്മേൻറിനോടുള്ള ജീവനക്കാരുടെ അതൃപ്തി അസ്വാഭാവികമാം വിധം വ്യാപകമാണ്.

7. പ്രിൻറ് മീഡിയകൾക്ക് ഏറെനാൾ അച്ചടി രംഗത്ത് മാത്രമായി പിടിച്ചുനിൽക്കാൻ സാധിക്കുകയില്ല. ഇത് മനസ്സിലാക്കി മുഖ്യധാരാ പത്രങ്ങളെല്ലാം അവരുടെ ഓൺലൈൻ പ്ലാറ്റ്ഫോറം ശക്തിപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്. മാധ്യമം ഈ രംഗത്ത് ഏറെ പിറകിലാണ്. മീഡിയാവൺ ചാനലുമായി സഹകരിച്ചും അല്ലാതെയും മാധ്യമം ഓൺലൈൻ രംഗം ശക്തിപ്പെടുത്താനുള്ള സത്വര നടപടികൾ സ്വീകരിക്കേണ്ടത് നിലനിൽപ്പുമായി ബന്ധപ്പെട്ട അനിവാര്യതയാണ്.

8. Infrastructure Development ലക്ഷ്യമാക്കി വലിയ Investment മാധ്യമം ഇതിനകം നടത്തിയിട്ടുണ്ട്. കെട്ടിടനിർമ്മാണങ്ങൾക്ക് വലിയ തുക ചെലവഴിച്ചു. ഉടമസ്ഥാവകാശമില്ലാത്ത, ലീസിനെടുത്ത സ്ഥലത്ത് പോലും വലിയ കോൺക്രീറ്റ് ബിൽഡിംഗുകളാണ് ഉണ്ടാക്കിയത്. മലപ്പുറം യൂനിറ്റ് മാത്രമാണ് ഇതിനപവാദം. നിലവിൽ നാം കണ്ടെത്തിയ ചെറു

തും ഇടുങ്ങിയതുമായ സ്ഥലങ്ങളിൽ Multipurpose സ്വഭാവത്തിൽ ഇത്തരം കോൺക്രീറ്റ് ബിൽഡിംഗുകൾ മാത്രമേ നിർമ്മിക്കുവാൻ സാധിക്കൂ. പകരം ടൗണിൽ നിന്നും മാറി അധികം തിരക്കും ബഹളവുമില്ലാത്ത പ്രദേശങ്ങളിൽ അൽപം വിശാലമായ സ്ഥലം കണ്ടെത്തുകയും മലപ്പുറത്തേത് പോലെ ഓഫീസ് ആവശ്യത്തിന് വേണ്ടി മാത്രം കോൺക്രീറ്റ് കെട്ടിടം നിർമ്മിക്കുകയും പ്രസ്സ് ഉൾപ്പെടെയുള്ള സംവിധാനങ്ങൾക്ക് താൽക്കാലികവും എന്നാൽ ദൃഢവുമായ ഷീറ്റ് ഷെഡുകൾ നിർമ്മിക്കുകയു ചെയ്തിരുന്നെങ്കിൽ ഇതിനേക്കാൾ കുറഞ്ഞ ചെലവിൽ പലതും പൂർത്തീകരിക്കുവാൻ സാധിക്കുമായിരുന്നു. കൊച്ചിയിലെ പുതിയ യൂനിറ്റ് അനുഭവിക്കുന്നത് പോലെയുള്ള പ്രശ്നങ്ങൾ അതുവഴി പരിഹരിക്കുകയും ചെയ്യാമായിരുന്നു.

9. കൊല്ലം മെഡിസിറ്റി ഉടമ വെഞ്ഞാറമൂട് സലാം സാഹിബ് പ്രസ്ഥാനത്തോട് വളരെ നല്ല നിലയിൽ സഹകരിക്കുന്ന ഒരു ബിസിനസുകാരനാണ്. കൊല്ലം ഇസ്ലാമിയ കോളേജ് സ്ഥലമുൾപ്പെടെ പലതും വഖ്ഫ് ചെയ്തത് അദ്ദേഹമാണ്. അദ്ദേഹം 3000 വെളിച്ചം കോപ്പി 1,800.000 രൂപ നിശ്ചയിച്ച് കരിക്കോട് സുബൈർ സാഹിബ് വഴി സ്പോൺസർ ചെയ്യാമെന്നേറ്റിരുന്നു. എന്നാൽ വൈ. നാസർ എന്ന എന്ന മാധ്യമം ജീവനക്കാരൻ ഇടപെട്ട് 10 ലക്ഷത്തിന് 3000 കോപ്പി നൽകാമെന്ന് പറയുകയും അതിന്റെ പേരിൽ അദ്ദേഹം അതിൽ നിന്നും പിന്മാറുകയും ചെയ്ത ഒരു പ്രശ്നവും അദ്ദേഹം ഉന്നയിക്കുന്നുണ്ട്.
10. മാധ്യമം ഹെൽത്ത് കെയർ, എംപ്ലോയീസ് വെൽഫെയർ ഫണ്ട് എന്നിവ സംബന്ധിച്ച് ഇത്തരം ഫണ്ടുകൾ വക മാറ്റി ചെലവഴിക്കുകയോ അർഹരിലേക്ക് എത്താതിരിക്കുകയോ ചെയ്യുന്നുണ്ടെന്ന പരാതിയും യൂനിയനുകൾ ഉന്നയിച്ചിരുന്നു. അതിനെ പറ്റി അന്വേഷിക്കാൻ സമയ പരിമിതി കാരണം ഈ സമിതിക്ക് സാധിച്ചിട്ടില്ല.

അടിയന്തിര സ്വഭാവത്തിൽ നടപ്പിലാക്കേണ്ട കാര്യങ്ങൾ

1. കോർപ്പറേറ്റ് ഓഫീസ് ഉൾപ്പെടെ വിവിധ യൂനിറ്റുകളിലും വകുപ്പുകളിലും ആവശ്യമില്ലാത്ത ധാരാളം സ്റ്റാഫുകൾ ഉണ്ടെന്ന് പ്രഥമ ദൃഷ്ട്യാ ബോധ്യപ്പെടുന്നു. ആയതിനാൽ ഒരു സമഗ്രമായ HR ഓഡിറ്റ് മാധ്യമം ജീവനക്കാരല്ലാത്ത പ്രൊഫഷണലിസവും പരിചയ സമ്പത്തുമുള്ള പ്രസ്ഥാന പ്രവർത്തകരുടെ നേതൃത്വത്തിൽ നടത്തുക.
2. സാമ്പത്തിക രംഗത്ത് വിദഗ്ദരായ പ്രസ്ഥാന പ്രവർത്തകരുടെ നേതൃത്വത്തിൽ മാധ്യമത്തിന്റെ മുഴുവൻ സാമ്പത്തിക ഇടപാടുകളും ഓഡിറ്റിംഗിന് വിധേയമാക്കേണ്ടതുണ്ട്.
3. ഇരുകമ്മിറ്റികളും യുദ്ധകാലാടിസ്ഥാനത്തിൽ റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കുകയും പ്രസ്തുത റിപ്പോർട്ടിന്റെ വെളിച്ചത്തിൽ അടിയന്തിര നടപടികൾ സ്വീകരിക്കുകയും ചെയ്യുക.
4. ആവശ്യമില്ലാത്ത സ്റ്റാഫുകളെ എന്തുവിലകൊടുത്തും പിരിച്ചുവിടുക.
5. സ്റ്റാഫുകളുടെ എണ്ണം കുറക്കുന്നതിൻെറ ഭാഗമായി താഴെ പറയുന്ന കാര്യങ്ങൾ പരിഗണിക്കാവുന്നതാണ്.
    a. വി.ആർ.എസ് നടപ്പിലാക്കുക
    b. 5-10 വർഷത്തേക്ക് ദീർഘകാല ലീവ് ആനുകൂല്യം പ്രഖ്യാപിക്കുക.
    c. സ്റ്റാഫുകളെ വിളിച്ചു ചേർത്ത് നിലവിലെ സ്ഥാപനത്തിൻെറ സാമ്പത്തിക സ്ഥിതി സത്യസന്ധമായി അവതരിപ്പിക്കുകയും ജീവനക്കാരുടെ എണ്ണം കുറക്കുകയും ശമ്പളം വെട്ടിക്കുറക്കുകയും ചെയ്യാതെ മുമ്പോട്ട് പോകാൻ കഴിയുകയില്ലെന്ന യാഥാർത്ഥ്യം അവരെ ബോധ്യപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുക.

d. ഒരു മാസത്തിൽ നിർണ്ണിത ദിവസങ്ങളിൽ മാത്രം വർക്ക് ചെയ്യുകയും ആ ദിവസങ്ങളിലെ മാത്രം ശമ്പളം നൽകുകയും ചെയ്യുന്ന രീതി പ്രൈവറ്റ് കമ്പനികൾ സ്വീകരിക്കാറുണ്ട്. അതിന്റെ സാധ്യതയും അന്വേഷിക്കേണ്ടതാണ്.

6. മാധ്യമത്തിന്റെ നിലവിലെ സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധി കണക്കിലെടുത്ത് മജീദിയ വേജ് ബോഡ് ക്ലാസ് 6ലേക്ക് മാറുവാനുള്ള സാധ്യത പഠിക്കുകയും സാധ്യതയുണ്ടെങ്കിൽ ജീവനക്കാരെ ബോധ്യപ്പെടുത്തി നടപ്പിലാക്കുകയും ചെയ്യുക. മാധ്യമത്തിന്റെ ഏറ്റവും വലിയ ബാധ്യത ജീവനക്കാരുടെ ശമ്പളമാണ്. 3.19 കോടിയാണ് നിലവിൽ ശമ്പളയിനത്തിൽ പ്രതിമാസം ചെലവഴിക്കുന്നത്.

SALARY DETAILS OF MADHYAMAM		
SALARY	**No of Employees**	**Payment**
Permenant Employees	646	22,418,098.00
Contract Employees & Trainees	166	2,774,417.00
Business Executives	37	491,015.00
Renuneration Details	22	376,820.00
Total	**871**	**26,060,350.00**
PF CONTRIBUITION (EMPLOYEES: 842)		**Payment**
Employees share		2,993,878.00
Employer share + EDLI		2,500,445.00
PF Charges		101,843.00
Total		**5,596,166.00**
ESI CONTRIBUITION (EMPLOYEES: 293)		**Payment**
Employees share		68,720.00
Employer share		186,505.00
Total		**255,225.00**

TOTAL SALARY	**26,060,350.00**
TOTAL PF	**5,596,166.00**
TOTAL ESI	**255,225.00**
Total	**31,911,741.00**

7. ശമ്പളം കൊടുക്കുന്നത് ഉൾപ്പെടെ ദൈനംദിന നടത്തിപ്പിന് വേണ്ടി Propertyകൾ വിൽപന നടത്തുന്നത് ഗുണകരമാകില്ല. മറിച്ച് ചെലവ് ചുരുക്കുന്നതിന്റെ ഭാഗമായി ജീവനക്കാരെ കുറക്കുമ്പോൾ അവർക്ക് നൽകേണ്ട ആനുകൂല്യങ്ങൾക്കോ അതുപോലെയുള്ള ആവശ്യങ്ങൾക്കോ വേണ്ടി Property വിൽപ്പന നടത്തുന്നതിനെ പറ്റി ആലോചിക്കാവുന്നതാണ്.

8. പ്രതിസന്ധികൾ മറികടക്കുന്നത് വരെ തൽക്കാലത്തേക്ക് ശമ്പളമല്ലാത്ത മറ്റാനുകൂല്യങ്ങൾ സാധ്യമായത്ര നിർത്തിവെക്കുക. യാത്രാ സൗകര്യങ്ങൾ, ബത്തകൾ, വിവിധ അലവൻസുകൾ (ഭക്ഷണം, അക്കമഡേഷൻ, പത്രം) തുടങ്ങി നൽകി വരുന്ന ആനുകൂല്യങ്ങളിൽ സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയുടെ അടിസ്ഥാനത്തിൽ പുനഃക്രമീകരണങ്ങൾ വരുത്തുക.

9. മജീദിയ ബോഡ് നടപ്പിലാക്കിയ മാധ്യമം തുടക്കം മുതൽ ഇതുവരെയും ഒരു മാസത്തെ ശമ്പളമാണ് ബോണസായി നൽകിവരുന്നത്. അടിസ്ഥാന ശമ്പളത്തി

ൺെറ 8% മാത്രം നൽകുന്നതിന് പകരമാണ് ഒരു മാസത്തെ ശമ്പളം ബോണസായി നൽകി വരുന്നത്. ഇത് നിർത്തലാക്കുകയും 8%മായി നിജപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുക.

10. കോട്ടയം യൂനിറ്റ് നിർത്തലാക്കുക. കോട്ടയത്തെ മറ്റേതെങ്കിലും നിന്നും പ്രസ്സിൽ നിന്ന് പത്രം അച്ചടിക്കുകയും എഡിറ്റോറിയൽ ഡസ്ക് കൊച്ചിയിലേക്ക് ലയിപ്പിക്കുകയും ചെയ്യുക. നിലവിലെ യൂനിറ്റ് സ്ഥിതിചെയ്യുന്ന കെട്ടിടത്തിൽ ആവശ്യമായ സ്പേസ് മാത്രം മാധ്യമം ഉപയോഗിക്കുകയും പ്രസ്സ് വാടകക്ക് കൊടുക്കുകയോ വിൽപ്പന നടത്തുകയോ ചെയ്യുക.
11. തൃശൂർ, കണ്ണൂർ, ബംഗളൂരു യൂനിറ്റകൾ സാറ്റലൈറ്റ് യൂനിറ്റുകൾ ആക്കുന്നതിനെ പറ്റി ഗൗരവപൂർവ്വം ആലോചിക്കുക.
12. മാധ്യമത്തിൻെറ സാമ്പത്തിക കാര്യങ്ങളിൽ സൂക്ഷ്മവും കണിശവുമായി ഇടപെടുന്ന ഒരു ഫിനാൻസ് കൺട്രോളറുടെ അഭാവം പ്രകടമാണ്. ഇത് പരിഹരിക്കുന്നതിൻെറ ഭാഗമായി നിലവിലുള്ള ജനറൽ മാനേജർമാരെ നിലനിർത്തിയോ അല്ലാതെയോ അവർക്ക് മുകളിൽ മാധ്യമത്തിൻെറ സ്ഥിരം ജീവനനക്കാരനല്ലാത്ത പ്രസ്ഥാനത്തിൻെറ നിയന്ത്രണത്തിലുള്ള ഒരു സി.ഇ.ഒ നിയമനം അനിവാര്യമാണ്.

സമാപനം

2019 ജനുവരി 9ലെ ശൂറാ തീരുമാനപ്രകാരമാണ് ഈ കമ്മിറ്റി നിലവിൽ വന്നത്. മാധ്യമം അഭിമുഖീകരിക്കുന്ന സാമ്പത്തിക പ്രതിസന്ധിയുടെ പശ്ചാതലത്തിൽ ശമ്പളം വൈകുന്നത് ഉൾപ്പെടെ പ്രതിസന്ധി പ്രകടമായ സാഹചര്യത്തിൽ യൂനിയൻ നൽകിയ കത്തിൻെറ വെളിച്ചത്തിലാണ് ഈ വസ്തുതാന്വേഷണ സമിതി രൂപീകരിച്ചത്. യൂനിറ്റുകൾ സന്ദർശിക്കുകയും വിവിധ സെഷനുകളിൽ ജോലി ചെയ്യുന്ന ജീവനക്കാർ, വകുപ്പ് മേധാവികൾ, ജനറൽ മാനേജർമാർ, മാനേജ്മെൻറ് പ്രതിനിധികൾ, പ്രസ്ഥാന പ്രവർത്തകർ എന്നിവരുമായി സംസാരിക്കുകയും ആവശ്യമായ രേഖകൾ ശേഖരിക്കുകയും ചെയ്തുകൊണ്ടാണ് ഈ റിപ്പോർട്ട് തയ്യാറാക്കിയത്. റിപ്പോർട്ടിലെ കണ്ടെത്തലുകൾ ലഭ്യമായ വിവരങ്ങളുടെയും അന്വേഷ ണങ്ങളുടെയും അടിസ്ഥാനത്തിലാണ്. പ്രാഥമികമായ വിവര ശേഖരവും വസ്തുതാന്വേഷണവും മാത്രമാണിത്. ഈ റിപ്പോർട്ടിൻെറ വെളിച്ചത്തിൽ കൂടുതൽ അന്വേഷണങ്ങളും നടപടികളും ഉണ്ടാകേണ്ടതുണ്ട്. അതിന് സഹായകാകുന്ന പ്രാഥമിക രേഖ മാത്രമാണ് ഈ റിപ്പോർട്ട്.

മാധ്യമത്തെ പ്രതിസന്ധിയിൽ നിന്നും കരകയറ്റാൻ കഴിഞ്ഞ 32 വർഷക്കാലത്തിൻെറ ഒരു സോഷ്യൽ ഓഡിറ്റിംഗ് അനിവാര്യമാണ്. മാധ്യമം അതിൻെറ ഭൂതകാലത്തെ പറ്റി ആത്മ പരിശോധനയും നടത്തേണ്ടതുണ്ട്. അത് വീഴ്ചകൾ തിരിച്ചറിയുവാനും തിരുത്തുവാനും കൂടുതൽ ഉണർവ്വോടെ മുന്നേറാനും സഹായകമാകുമെന്ന് ഈ സമിതി വിശ്വസിക്കുന്നു. ആ നിലക്ക് ഇതൊരു ആത്മ പരിശോധനയാണ്. ചെറിയ തോതിലുള്ള സോഷ്യൽ ഓഡിറ്റ് കൂടിയാണ്. നാഥൻ സ്വീകരിക്കുമാറാകട്ടെ, ആമീൻ.

സ്നേഹാദരപൂർവ്വം

1. അബ്ദുൽ ഹകീം നദ്‌വി (കൺവീനർ)
2. ഡോ. കൂട്ടിൽ മുഹമ്മദലി
3. കെ.എ. യൂസുഫ് ഉമരി
4. ടി.മുഹമ്മദ് വേളം